

SATU KAJIAN KES SOSIO-EKONOMI
PEKERJA KILANG A
(KILANG KASUT)
PETALING JAYA

SOH CHUAN SING

No. Matrik 039709

Latihan Ilmiah
Bagi Memenuhi Sebahagian
Daripada Syarat-Syarat Untuk
Ijazah Sarjana Muda Sastera

JABATAN ANTROPOLOGI DAN SOSIOLOGI
UNIVERSITI MALAYA
KUALA LUMPUR

SESI 1983/84

PENGHARGAAN

Pengkaji ingin mengambil kesempatan di sini untuk mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak yang telah bersama-sama menyumbangkan tenaga mereka dalam menjayakan kajian ilmiah ini. Mereka termasuklah, khasnya Dr. Hing Ai Yun selaku penyelia pengkaji yang sudi meluangkan masa keemasan beliau untuk memberi tunjuk-ajar dan bimbingan yang penuh dedikasi dalam menjayakan kajian ini. Ucapan ini juga ditujukan kepada para pekerja Kilang A dan B yang sanggup bekerjasama dengan pengkaji semasa proses temuduga dan khasnya Encik Wahab, seorang foreman di Kilang A dan juga selaku 'informant' sulit pengkaji yang sanggup dan berani memberi kerjasama dalam proses pengumpulan data ketika kajian ini hampir-hampir menemui kebuntuan. Salam ikhlas dan syabas !

Tidak ketinggalan juga ribuan terima kasih disampaikan kepada Cik Fauziah Yahaya di Kementerian Perdagangan dan Perindustrian kerana sudi membenarkan pengkaji menyemak fail dan mengumpul maklumat berkenaan dengan Kilang A. Akhir sekali, pengkaji merasa berhutang budi kepada semua kakitangan Jabatan Antropologi dan Sosiologi, Universiti Malaya, atas pertolongan dan kerjasama mereka dan khasnya Cik Leong yang sanggup meluangkan masa untuk menaip kajian ilmiah ini sehinggakan ia menjadi rapi dan sempurna. Syabas !

SINOPSIS

Kajian ini merupakan satu kajian kes ke atas aspek sosio-ekonomi pekerja Kilang A yang terletak di Petaling Jaya. Namun demikian, beberapa aspek kajian ini telah dibuat perbandingan dengan sebuah kilang lain yang terletak di Shah Alam (Kilang B). Perbandingan ini hanya berdasarkan kepada penganalisan data-data soal-selidik.

Jilid kajian ini mengandungi enam bab yang merangkumi Bab I, Pengenalan; Bab II, Organisasi Syarikat dan Proses Pengeluaran; Bab III, Syarat-syarat dan Keadaan Kerja; Bab IV, Latarbelakang Pekerja; Bab V, Sikap Pekerja dan Bab VI, Penutup.

Di dalam bab pengenalan, perbincangan adalah berkenaan dengan aspek industrilisasi di dalam proses pelbagaian ekonomi negara kita. Di samping itu, ia juga mengandungi skop kajian yang ditumpukan serta metodologi yang digunakan seperti pemilihan kilang, kaedah pengumpulan data, sampling dan sebagainya.

Bab kedua adalah berkenaan dengan struktur organisasi kilang seperti latarbelakang, struktur hirarki pengurusan dan corak perniagaan syarikat serta modal dan pengagihan saham kilang berkenaan. Selain daripada itu, proses pengeluaran yang bermula dari barang mentah hingga barang siap juga dibincangkan di dalam bab ini yang meliputi tingkat teknologi dan kemahiran pekerja.

Bab ketiga pula, adalah berhubung dengan syarat dan peraturan kerja di kilang berkenaan yang merangkumi polisi perjawatan, skim gaji, dan sebagainya serta faedah-faedah sampingan dan keistimewaan yang boleh diperolehi dengan bekerja dalam kilang itu.

Bab yang seterusnya memberi tumpuan khas ke atas aspek latarbelakang pekerja. Ia bercorak penganalisaan data-data soal-selidik serta dibuat perbandingan dengan sebuah kilang di Shah Alam iaitu Kilang B. Aspek-aspek yang ditinjau termasuklah hubungan angkubah-angkubah seperti tingkat umur, status perkahwinan dan tahap pelajaran dengan corak kehidupan para pekerja.

Bab kelima adalah berkaitan dengan sikap pekerja yang mengandungi dua jenis yakni sikap terhadap aspek kerja dan sikap terhadap pihak majikan khususnya penyelia mereka. Bab ini juga dibuat perbandingan dengan kilang B dan inti perbandingan itu ialah aspirasi dan pendapat para pekerja berkenaan dengan sesuatu sifat kerja dan hubungan pekerja-penyelia.

Bab akhir sebagai penutup mengandungi perbincangan berkenaan dengan beberapa aspek kepincangan kajian ilmiah dan langkah-langkah serta cadangan-cadangan pengkaji untuk memperbaikinya. Di samping itu, ia juga merangkumi syor-syor yang dicadangkan agar dapat mewujudkan satu suasana pekerjaan yang harmonis di antara pihak majikan dan para pekerja serta peranan yang harus dimainkan oleh pihak kerajaan.

ISI KANDUNGAN

	Muka surat
PENGHARGAAN	i
SINOPSIS	ii
ISI KANDUNGAN	iv
SENARAI JADUAL	vii
SENARAI RAJAH	viii
BAB I : PENGENALAN	1
A : Tumpuan Kajian	14
B : Metodologi	16
B.1 Pemilihan Kilang	16
B.2 Cara Mengumpul Data	17
B.2(a) Kaedah 'Participant Observation'	17
(b) Temuduga	19
(c) Sampling Responden	22
C : Masalah dan Halangan Kajian	23
BAB II : ORGANISASI SYARIKAT DAN PROSES PENGELUARAN	26
A : Saiz dan Lokasi Kilang	27
B : Modal dan Saham Syarikat	29
C : Hiraki Struktur Pentadbiran Kilang	31
(i) Struktur Pentadbiran Kilang A Secara umum	31
(ii) Hiraki Struktur Pengurusan Bahagian	35
D : Proses Pengeluaran	37
E : Teknologi dan Tingkat Kemahiran	46

	Muka Surat
BAB III : SYARAT-SYARAT DAN KEADAAN KERJA	48
A : Polisi Perjawatan - Pengambilan Tenaga Pekerja	49
B : Waktu-waktu Kerja	51
C : Cuti	53
(1) Cuti Sakit	54
(ii) Cuti Tahunan	55
(iii) Cuti 'Casual'	56
D : Kadar Pembayaran Gaji (termasuk gaji dan 'allowance')	56
E : Faedah-faedah Sampingan	60
 BAB IV : LATARBELAKANG PEKERJA	 63
 BAB V : SIKAP PEKERJA	 80
A : Gaji	84
B : Jaminan Pekerjaan	85
C : Peluang Kenaikan Pangkat	86
D : Keadaan Tempat Kerja	86
E : Kebebasan untuk Bergerak	87
F : Kerja yang dilakukan	87
G : Keselamatan Semasa Bekerja	88
H : Disiplin	88
I : Kadar Kerja	90
J : Kebaikan dan Keburukan Bekerja di Kilang itu	90
K : Hubungan Penyelia-Pekerja	95

Muka Surat

BAB VI : PENUTUP

97

BIBLIOGRAFI

102

University of Malaya

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
1.1 : Malaysia: Keluaran Dalam Negeri Kasar Mengikut Sektor Asal, 1970-80.	4
1.2 : Peruntukan Bagi Pembasmian Kemiskinan dan Penyusunan Semula Masyarakat di bawah RMK (1971-75) dan RMT (1976-80).	7
1.3 : Malaysia: Anggaran Gunatenaga Mengikut Sektor, 1970-80.	9
1.4 : Kawasan Perindustrian Petaling Jaya Seperti pada 31hb Disember 1979.	13
2.1 : Modal Saham Syarikat	29
2.2 : Akaun Bagi Tahun Berakhir 31hb Disember 1981.	30
3.1 : Struktur Tenaga Buruh Bagi Bahagian F ₂ .	49
3.2 : Waktu Kerja.	51
3.3 : Tangga gaji untuk Kadar Harian.	57
3.4 : Tangga gaji untuk kakitangan Pengeluaran (Kadar Bulanan).	58
4.1 : Tingkat Umur.	66
4.2 : Status Perkahwinan.	69
4.3 : Tingkat Pelajaran Yang Dicapai.	70
4.4 : Tingkat Pendapatan	72
4.5 : Kawasan Tempat Tinggal	74
4.6 : Kemudahan di dalam Rumah	77
5.1 : Sifat Pekerjaan	82
5.2 : Disiplin Semasa Bekerja	89

SENARAI RAJAH

Rajah		Muka Surat
2.1	: Lokasi Kilang	28
2.2	: Struktur Pentadbiran Secara Umum	31
2.3	: Hiraki Struktur Pengurusan Bahagian Pengeluaran	34
2.4	: Struktur Pembahagian Kerja Untuk 'Upper-Clicking'	35
2.5	: Perjalanan Proses Membuat Kasut	38

BAB I

PENGENALAN

Semenjak zaman kolonial serta tahun-tahun selepas kita mencapai kemerdekaan, bidang ekonomi negara kita banyak bergantung kepada pertanian (getah) dan perlombongan (bijih timah). Hasil keuntungan daripada getah dan bijih timah telah menyebabkan ekonomi negara kita kukuh. Di samping itu, keuntungan itu telah dapat membiayai berbagai-bagai projek pembangunan di dalam negeri kita dan secara otomatis taraf hidup penduduk dapat dikekalkan dan dipertingkatkan pada tahap yang agak memuaskan. Yang jelasnya, dasar dan program ekonomi negara kita pada masa itu adalah berasaskan eksport (komoditi) dan pertumbuhan.

Dari aspek tenaga buruh pula, kaum pekerja dari kaum-kaum yang berlainan telah tertumpu pada sektor-sektor ekonomi yang tertentu. Secara khususnya, kaum India banyak tertumpu di sektor perladangan getah dan kaum Cina pula di sektor perlombongan bijih timah. Jelas di sini, sektor-sektor ekonomi negara kita pada masa itu adalah bersifat 'berkelompokan' iaitu pengenalan kaum adalah berasaskan fungsi ekonomi. Banyak faktor yang boleh dibahasakan tentang sebab-musabab keadaan ini dan di antaranya ialah strategi pentadbiran pihak kolonial yang hanya mementingkan keuntungan tanpa memberi perhatian terhadap sentimen perkauman dan aspirasi kumpulan-kumpulan ethnik yang berbeza.

Berbalik kepada bidang ekonomi, walaupun strategi ekonomi sedemikian banyak memberi sumbangan terhadap sosio-ekonomi penduduk

tempatan, ia secara tidak langsung telah menyebabkan ketidakseimbangan dalam masyarakat kita khususnya di antara golongan yang berada dan yang tidak berada serta ketidakseimbangan di antara kaum-kaum yang berlainan di negara kita. Keadaan yang tidak seimbang ini telah mencapai tahap kritikalnya apabila peristiwa 13 Mei berlaku pada tahun 1969. Sesungguhnya, peristiwa ini merupakan satu pengajaran pada kita semua khususnya yang berkait dengan sistem ekonomi negara kita yang selama ini berorientasikan eksport dan pertumbuhan. Dasar dan program ekonomi yang mengutamakan pertumbuhan ini sudah tidak dapat memenuhi keperluan negara dari segi ekonomi, sosial mahupun politik.

Ekoran daripada peristiwa ini, DEB (Dasar Ekonomi Baru) telah diperkenalkan oleh kerajaan untuk mencapai dua matlamat yang utama iaitu membasmi kemiskinan tanpa mengira kaum dan menghapuskan pengenalan kaum mengikut fungsi-fungsi ekonomi. Secara umumnya, projek-projek pembangunan telah diusahakan untuk mencapai empat objektif yang utama iaitu, mempercepatkan kadar pertumbuhan ekonomi, kurangkan kadar pengangguran, kukuhkan kestabilan ekonomi dan pengagihan yang lebih seimbang terhadap keuntungan dan pendapatan.

Di dalam proses untuk mencapai objektif-objektif di atas, sektor ekonomi negara kita telah mengalami proses pelbagaian (diversification). Sebab utama yang mendorong kerajaan mempelbagaikan sektor ekonomi ialah ketidakstabilan permintaan terhadap eksport negara. Umpamanya, getah, amat memerlukan permintaan luar dan sejak kebelakangan ini, getah asli tidak mempunyai kelebihan atau kebaikan yang significant baik dari segi teknikal mahupun bukan teknikal jika dibandingkan dengan getah

tiruan. Bijih timah pula, masalah utama ialah timbunannya yang semakin merosot. Di samping itu, terdapat juga konflik dari segi penggunaan tanah samada untuk perlombongan atau pertanian.

Proses pelbagaian ekonomi ini merangkumi dua proses atau peringkat. Peringkat pertama adalah di dalam lingkungan sektor pertanian iaitu pengalihan tumpuan dari getah kepada kelapa sawit. Pada tahap seterusnya, ia bersifat makro di mana pelbagaiannya adalah daripada sektor pertanian kepada sektor industri. Keadaan ini jelas di mana, dasar ekonomi asas yang diikuti dalam tempoh sepuluh tahun yang lalu telah mewujudkan sektor swasta yang dinamis bersama dengan sektor awam yang semakin berkembang. Dasar pragmatik yang bergantung kepada sektor-sektor awam dan swasta ini telah menghasilkan kadar pertumbuhan tahunan sebenar, Keluaran Dalam Negeri Kasar (KDNK) sebanyak 7.8% setahun dalam tempoh 1971-80.⁽¹⁾ Dalam tempoh itu juga, asas pelaburan ekonomi telah dipelbagai dan diperkukuhkan. Apa yang jelas dalam tempoh 10 tahun ini ialah, sumbangan sektor pertanian dalam jumlah KDNK telah berkurangan, sementara sumbangan kegiatan sektor-sektor moden seperti pembuatan dan pembinaan telah meningkat dengan pesatnya. Perkara ini boleh diperhatikan melalui Jadual 1.1.

Sepertimana yang disebutkan tadi, ekonomi Malaysia telah berkembang pada kadar 7.8% setahun dalam tempoh sepuluh tahun yang lalu, iaitu rendah sedikit dari matlamat yang ditetapkan sebanyak 8% bagi tempoh tersebut. Pencapaian yang rendah adalah jelas terutama pada

(1) Rancangan Malaysia Keempat, 1981-1985, Jabatan Percetakan Negara, 1981, m.s. 3.

Jadual 1.1 : Malaysia: Keluaran Dalam Negeri Kasar Mengikut Sektor Asal, 1970-80
 (\$ juta mengikut harga-harga tahun 1970)

Sektor	1970	1975	1980	Kadar Pertumbuhan Purata Tahunan (%)			Bahagian dari KDNK (%)		
				1971-75	1976-80	1971-80	1970	1975	1980
Pertanian, Perhutanan dan Perikanan	3,797	4,804	5,809	4.8	3.9	4.3	30.8	27.7	22.2
Perlombongan & kuari	778	792	1,214	0.4	8.9	4.6	6.3	4.6	4.6
Pembuatan	1,650	2,850	5,374	11.6	13.5	12.5	13.4	16.4	20.5
Pembinaan	475	654	1,186	6.6	12.6	9.6	3.9	3.8	4.5
Elektrik, gas & air	229	365	592	9.8	10.2	10.0	1.9	2.1	2.3
Pengangkutan, penyimpanan & perhubungan	581	1,071	1,696	13.0	9.6	11.3	4.7	6.2	6.5
Perdagangan borong & runcit, hotel & restoran	1,633	2,219	3,295	6.3	8.2	7.3	13.3	12.8	12.6
Kewangan, insuran, harta rumah-tanah & perkhidmatan perniagaan	1,036	1,468	2,155	7.2	8.0	7.6	8.4	8.5	8.2
Perkhidmatan Kerajaan	1,367	2,210	3,398	10.1	9.0	9.5	11.1	12.7	13.0
Perkhidmatan-perkhidmatan lain	306	478	657	9.3	6.6	7.9	2.5	2.8	2.5
Ditolak bayaran perkhidmatan bank	117	211	308	-	-	-	-	-	-
Ditambah duti import	573	665	1,120	-	-	-	-	-	-
Bersamaan Keluaran Dalam Negeri Kasar mengikut nilai pembeli	12,308	17,365	26,188	7.1	8.6	7.8	-	-	-

Sumber: Rancangan Malaysia Keempat, 1981-1985.

pertumbuhan yang perlahan yang dialami oleh sektor pertanian pada kadar 4.3% setahun.⁽²⁾ Sektor-sektor lain telah menunjukkan pencapaian yang sangat baik, terutamanya sektor pembuatan yang mencatatkan sebanyak 12.5% setahun, sektor pembinaan 9.6% setahun, dan sektor perkhidmatan 8.6% setahun. Kadar pertumbuhan yang lebih tinggi bagi sektor-sektor bukan pertanian telah menyebabkan bahagian pertanian dalam KDNK menurun dari 30.8% dalam tahun 1970 kepada 22.2% dalam 1980, manakala bahagian sektor pembuatan telah bertambah dengan pesatnya dari 13.4% kepada 20.5% dan bahagian sektor pembinaan pula telah bertambah dari 3.9% kepada 4.5%.

Sesungguhnya, petroleum juga tidak kurang pentingnya dalam memberi sumbangan terhadap sektor ekonomi kita. Petroleum dan gas asli kian menjadi penting dan pada waktu ini merupakan eksport utama dalam perdagangan luar negara kita.

Daripada penganalisaan di atas, kita dapati satu era baru telah terbentuk di mana dasar dan struktur ekonomi telah beransur-ansur beralih dari sektor pertanian kepada sektor pembuatan (industri). Penekanan yang ditumpukan pada sektor industri telah bertambah, tahun demi tahun. Keadaan ini sebenarnya menandakan permulaan industrialisasi di Malaysia. Perlu ditekan di sini bahawa walaupun pihak kerajaan memberi penekanan yang semakin lebih pada sektor perindustrian dalam usaha untuk membangunkan ekonomi negara, namun sektor pertanian masih merupakan sektor yang paling penting dalam KDNK dan juga mempunyai tenaga buruh yang paling ramai.

⁽²⁾ Ibid, m.s. 11 (rujuk Jadual)

Merujuk kepada peruntukan dalam perbelanjaan pembangunan kita juga akan mendapati, sektor industri telah bertambah semenjak tahun 1971 iaitu tahun bermulanya DEB. Perbelanjaan pembangunan adalah terdiri daripada perbelanjaan untuk program-program ekonomi dan sosial diikuti oleh pertahanan dan keselamatan dalam negeri serta pentadbiran am. Sektor ekonomi telah membelanjakan sebanyak \$18,527 juta atau 53% daripada jumlah perbelanjaan pembangunan bagi tempoh 1971-80.⁽³⁾ Peruntukan itu adalah terlaksana dalam Rancangan Malaysia Kedua (1971-75) dan Rancangan Malaysia Ketiga (1976-80).

Jadual 1.2 jelas menunjukkan sektor pertanian telah merosot dari segi peruntukannya dari 23.8% pada RMK kepada 14.9% bagi RMT. Manakala, sektor perdagangan dan perindustrian, peruntukan perbelanjaannya telah meningkat dari 4.0% pada RMK kepada 7.0% pada RMT.

Selanjutnya, dalam tempoh sepuluh tahun pertama Rangka Rancangan Jangka Panjang (RRJP) 1971-90, program-program pembangunan yang terlaksana oleh kedua-dua sektor awam dan swasta telah mengurangkan kadar pengangguran dari 7.8% dalam tahun 1970 kepada kira-kira 5.3% dalam tahun 1980. Sementara jumlah tenaga buruh pula telah bertambah dari 3.7 juta dalam tahun 1970 kepada kira-kira 5.4 juta dalam tahun 1980 dengan kadar pertumbuhan purata sebanyak 3.9% setahun.⁽⁴⁾ Satu perkara yang penting ialah penyertaan wanita yang bertambah dengan

(3) Ibid, m.s. 129.

(4) Ibid, m.s. 83.

pesatnya dalam kumpulan tenaga buruh terutama dalam sektor bukan pertanian.

Pada awal tempoh 1971-80, terdapat lebih buruh dalam ekonomi disebabkan terutamanya oleh bertambahnya tenaga buruh yang pesat dan kadar perkembangan gunatenaga yang rendah dalam tahun-tahun enam-puluhan. Dalam tahun 1970, daripada jumlah tenaga buruh 3.7 juta, sebanyak kira-kira 3.4 juta mempunyai pekerjaan menjadikan kadar pengangguran sebanyak 7.8%. Dari segi jumlah, seramai kira-kira 286,000 orang dalam kumpulan umur bekerja 15-64 tahun tidak mempunyai pekerjaan.⁽⁵⁾

Sekiranya, kita melihat pada struktur gunatenaga mengikut sektor, (rujuk Jadual 1.3), kita akan mendapati bahawa dalam tahun 1970 sektor pertanian merupakan sektor yang utama yang meliputi lebih daripada setengah tenaga kerja (50.5%), sementara sektor pembuatan hanya menggunakan 11.4% dari jumlah tenaga. Tetapi selaras dengan perubahan struktur ekonomi ekoran dari usaha kerajaan untuk mempelbagaikan ekonomi negara (iaitu tidak mahu terlalu bergantung pada eksport komoditi), maka dalam tahun-tahun tujuh-puluhan, terdapat perubahan-perubahan besar dalam pertumbuhan gunatenaga mengikut sektor. Corak perkembangan gunatenaga menunjukkan satu peralihan dalam permintaan buruh dari sektor pertanian kepada sektor-sektor pertama⁽⁶⁾ dan kedua⁽⁷⁾ yang lebih produktif. Umpamanya, dalam tempoh sepuluh tahun yang lalu, sektor pem-

⁽⁵⁾ Ibid, m.s. 88.

⁽⁶⁾ Pertanian.

⁽⁷⁾ Perlombongan, pembuatan, pembinaan dan pengangkutan.

Jadual 1.3 : Malaysia: Anggaran Gunatenaga Mengikut Sektor, 1970-80

Sektor	1970		1975		1980		Kadar Pertumbuhan Purata Tahunan (%)		
	Angga- ran guna- tenaga	Baha- gian dari jumlah	Angga- ran guna- tenaga	Baha- gian dari jumlah	Angga- ran guna- tenaga	Baha- gian dari jumlah	1971-75	1976-80	1971-80
	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)			
Pertanian, perhutanan dan perikanan	1,714.6	50.5	1,923.5	45.3	2,066.9	40.6	2.3	1.5	1.9
Perlombongan dan kuari	88.6	2.6	88.3	2.1	89.6	1.7	- 0.1	0.3	0.1
Pembuatan	386.5	11.4	572.0	13.5	803.1	15.8	8.2	7.0	7.6
Pembinaan	136.7	4.0	187.8	4.4	262.8	5.2	6.6	7.0	6.8
Elektrik, gas dan air	26.5	0.8	33.2	0.8	49.5	1.0	4.6	8.3	6.5
Pengangkutan, penyimpa- nan dan perhubungan	115.1	3.4	165.5	3.9	193.2	3.8	7.5	3.1	5.3
Perdagangan borong dan runcit, hotel & restoran	371.1	10.9	503.4	11.8	648.5	12.7	6.3	5.2	5.7
Kewangan, insuran, harta rumah-tanah dan per- khidmatan perniagaan	31.5	0.9	40.7	0.9	52.1	1.0	5.3	5.1	5.2
Perkhidmatan kerajaan	396.6	11.7	555.8	13.1	710.1	13.9	7.0	5.0	6.0
Perkhidmatan-perkhid- matan lain	128.7	3.8	176.9	4.2	217.7	4.3	6.6	4.2	5.4
Jumlah	3,395.9	100.0	4,247.1	100.0	5,093.5	100.0	4.6	3.7	4.1
Penduduk	10,776.9		12,449.9		14,261.2				
Tenaga buruh	3,681.9		4,538.8		5,380.0				
Pengangguran	286.0		291.7		286.5				
Kadar pengangguran (%)	7.8		6.4		5.3				

Sumber: Rancangan Malaysia Keempat 1981-1985.

buatan telah mencatatkan kadar perkembangan gunatenaga yang paling tinggi, iaitu sebanyak 7.6% setahun, manakala sektor pembinaan 6.8% dan kemudahan awam 6.5%. Sementara itu, sektor pertanian hanya bertambah sebanyak 1.9% setahun. Kadar perkembangan gunatenaga ini jelas menunjukkan peralihan struktur yang berlaku dalam ekonomi yang menjadikan peranan sektor pertanian semakin kurang penting. Sebenarnya, sektor pembuatan telah mewujudkan bilangan pekerjaan baru yang terbesar iaitu sebanyak 416,600 yang merupakan kira-kira 25% dari jumlah pekerjaan baru.⁽⁸⁾ Oleh yang demikian, bahagian sektor pembuatan, jumlah gunatenaga telah meningkat dari 11.4% dalam tahun 1970 kepada 15.8% dalam tahun 1980. (Rujuk Jadual 1.3)

Dalam sektor pembuatan, pertumbuhan gunatenaga adalah terutamanya disebabkan oleh pertumbuhan keluaran yang pesat yang telah dialami oleh sektor ini dengan nilai ditambah meningkat pada kadar 12.5% setahun (rujuk Jadual 1.1) dan perkembangan yang besar dalam tahun-tahun tujuh-puluhan di industri yang menggunakan banyak buruh dan industri yang menghasilkan barangan untuk diekspot. Penyiasatan Bulanan Perusahaan Pembuatan, Semenanjung Malaysia, menunjukkan bahawa dalam tempoh 1973-78, gunatenaga dalam industri-industri yang memerlukan banyak tenaga buruh seperti industri jentera elektrik termasuk elektronik bertambah pada kadar purata sebanyak 22% dan industri kain dan pakaian 13%.⁽⁹⁾ Peluang-peluang pekerjaan yang banyak juga telah wujud dalam industri-

⁽⁸⁾ Ibid, m.s. 91.

⁽⁹⁾ Ibid, m.s. 92.

industri seperti perusahaan membuat perabot kayu, industri keluaran getah, makanan dan kelengkapan pengangkutan. Perlu ditegaskan di sini, dalam sektor pembuatan di Semenanjung Malaysia, industri-industri yang diberi taraf perintis menyumbangkan kira-kira 37% dari pekerjaan baru dalam sektor tersebut dalam tempoh 1971-78. Bilangan syarikat yang diberi taraf perintis bertambah dari 210 dalam 1970 kepada 473 dalam tahun 1978 dan syarikat-syarikat ini telah mewujudkan kira-kira 14,200 pekerjaan baru setiap tahun, menjadikan bahagiannya dalam jumlah guna-tenaga sektor pembuatan bertambah dari 10% dalam tahun 1970 kepada 23% dalam tahun 1978.⁽¹⁰⁾ Ini jelas menunjukkan bahawa kerajaan memang sentiasa menggalakkan pertumbuhan perindustrian di mana layanan istimewa diberikan kepada pelabur-pelabur asing dan terutama sekali industri yang sanggup melaksanakan polisi intensif buruh, yang menggunakan bahan-bahan mentah tempatan, dan yang berorientasikan eksport (export oriented).

Keinginan pihak kerajaan untuk memajukan sektor perindustrian jelas kelihatan apabila Akta Galakan Pelaburan 1968 telah diluluskan oleh Parlimen. Ekoran daripada Akta ini, ramai pelabur-pelabur asing telah menunjukkan minat serta terus melabur di dalam sektor perusahaan kita di beberapa kawasan perindustrian yang berselerak di negara kita. Secara kasarnya, galakan-galakan itu boleh dikategorikan kepada 4 jenis yang utama. Ia adalah:⁽¹¹⁾

(10) Ibid, m.s. 92.

(11) Malaysia: LKPM, Laporan Tahunan 1979, Percetakan Nan Yang Muda Sdn. Bhd., 1979, m.s. 33.

- (i) Taraf Perintis;
- (ii) Kredit Cukai Pelaburan;
- (iii) Kelonggaran Cukai kerana menggunakan buruh;
- (iv) Galakan Tempat Kedudukan dan Teknologi.

Pada tahun 1979, 9 buah kawasan perindustrian baru telah dimajukan, 1 bagi tiap-tiap negeri Kedah, Selangor, Sabah dan Negeri Sembilan, 3 di Kelantan dan 2 di Johor. Ini menyebabkan jumlah kawasan perindustrian (termasuk Kawasan Perdagangan Bebas) dalam negara meningkat kepada 70 buah pada Disember 1979. Daripada 70 buah kawasan perindustrian itu, 18 telah dijual sepenuhnya, iaitu 7 di Selangor, 3 di Perak, 2 bagi tiap-tiap negeri Johor dan Sabah dan 1 bagi tiap-tiap negeri Melaka, Negeri Sembilan, Kedah dan Sarawak. Kesemua 70 buah kawasan perindustrian itu meliputi kawasan yang dirancang seluas 23,068 ekar dan daripadanya 14,599 ekar atau 63.3 ekar telahpun dimajukan dengan sepenuhnya. Negeri Selangor mempunyai kawasan perindustrian maju yang terbesar sekali iaitu 3,536 ekar meliputi 24.2 peratus daripada jumlah kawasan yang telah dimajukan sepenuhnya. ⁽¹²⁾

Kawasan perindustrian Petaling Jaya merupakan salah satu kawasan industri yang paling lama di negara kita. Ia telah membangun dan menjadikannya sebuah kawasan perindustrian yang termaju di negara kita. Daripada sebuah kawasan penempatan semula (resettlement) untuk golongan berpendapatan rendah pada tahun 1952, Petaling Jaya telah bertukar menjadi sebuah perbandaran dan tempat kediaman yang moden untuk golongan kaum

(12) ^{ibid}, m.s. 50.

menengah.⁽¹³⁾ Pada peringkat permulaan, kawasan perindustrian Petaling Jaya hanya meliputi kawasan seluas 300 ekar. Tetapi kawasan itu telah dipenuhi dengan kilang pada tahun 1960. Oleh itu, lebih kawasan terpaksa diperuntukkan untuk tujuan pembangunan perindustrian dan pada hari ini, kawasan perindustrian Petaling Jaya telah meningkat kepada 700 ekar dan mempunyai kira-kira 300 kilang.⁽¹⁴⁾ Sila rujuk Jadual 1.4 di bawah.

Jadual 1.4 : Kawasan Perindustrian Petaling Jaya
Seperti pada 31hb Disember 1979.

Kawasan Perindustrian	Petaling Jaya
Luas kawasan (ekar)	700
Kawasan yang sudah dimajukan (ekar)	700
Kawasan yang boleh dijual (ekar)	525.0
Kawasan yang sudah dijual (ekar)	525.0
Kawasan yang masih ada (ekar)	0
Harga jualan bagi satu kaki persegi	\$2.30 - \$2.50
Bayaran primiam bagi satu ekar setahun	3% daripada primiam
Masa pajakan	99 tahun

Sumber: Lembaga Kemajuan Perindustrian Malaysia.

(13) Lim Chong Yah, A Survey of Malaysian Industrial Estates, Asia Press, Kuala Lumpur, 1969, m.s. 20.

(14) Malaysia: New Industrial Estates, Selangor State Development Corporation, 1971.

Memandangkan sektor industri yang kian menjadi penting di dalam sistem ekonomi negara kita, maka sebuah kilang telah dipilih untuk dijadikan tempat kajian. (Kilang A)

A. Tumpuan Kajian

Kajian ini yang merupakan latihan ilmiah adalah kajian berkenaan dengan berbagai-bagai aspek di dalam sebuah kilang. Kilang yang dipilih merupakan kilang pembuat kasut. Di dalam kajian ini, si pengkaji akan meninjau secara teliti dan seterusnya membuat penganalisaan ke atas aspek-aspek tertentu di kilang itu. Hasil daripada kajian itu, si pengkaji berharap dapat memperolehi satu gambaran yang jelas tentang bagaimana kilang itu berfungsi serta keadaan kerja para pekerjanya. Aspek sosio-ekonomi pekerja akan diberi perhatian yang lebih.

Namun demikian, di dalam peringkat awal kajian ini, si pengkaji akan menyentuh tentang aspek organisasi syarikat itu. Ini merangkumi latarbelakang kilang, jentera pentadbiran dan pengurusannya termasuk juga hirarki struktur jawatan dan pembahagian tugas. Di samping itu, aspek pengagihan saham (capitalization) akan juga ditinjau. Seterusnya, si pengkaji akan menyentuh aspek proses pengeluaran.

Di dalam bab yang seterusnya, bidang struktur tenaga buruh kilang itu akan ditinjau. Ini meliputi aspek-aspek seperti polisi perjawatan, bilangan pekerja, upah, keadaan bekerja dan faedah-faedah yang boleh diperolehi oleh para pekerja.

Selanjutnya si pengkaji akan melihat latarbelakang pekerja iaitu aspek sosio-ekonomi dengan menggunakan soal-selidik. Perkara yang diberi tumpuan khas ialah hubungan di antara angubah-angubah seperti tingkat umur, status perkahwinan dan tingkat pelajaran yang mempengaruhi atau mempunyai kesan ke atas aspek pendapatan, kesihatan, tempat kediaman dan cara hidup para pekerja secara keseluruhan. Sebagai tambahan, aspek ini akan dibuat perbandingan dengan sebuah kilang lain yang terletak di kawasan perindustrian yang berbeza.

Seterusnya, sikap pekerja juga akan dikaji. Ini meliputi dua bahagian iaitu sikap terhadap aspek kerja dan sikap terhadap syarikat atau majikan. Bahagian pertama adalah berhubung dengan sikap pekerja terhadap aspek-aspek kerja seperti upah, keselamatan, jaminan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat dan sebagainya. Bahagian kedua adalah tertumpu pada perhubungan di antara pihak pekerja dan pihak majikan.

Perlu ditegaskan di sini bahawa si pengkaji telah mengalami berbagai-bagai jenis halangan khasnya pihak majikan syarikat itu tidak memberi kerjasama yang diharapkan oleh si pengkaji, maka data-data yang diperolehi adalah, sejumlah besarnya, dari Kementerian Perdagangan dan Perindustrian serta data-data yang diperolehi daripada soal-selidik. Oleh yang demikian, aspek seperti kesatuan sekerja terpaksa ditinggalkan.

Bahagian akhir kajian ini akan dilengkapi dengan cadangan-cadangan yang difikirkan berfaedah untuk kebaikan kedua-dua pihak iaitu pihak pekerja dan pihak majikan.

B. Metodologi

B.1 Pemilihan Kilang.

Setelah meneliti secara halus tentang apa yang ingin dikaji, maka pengkaji akan bermula dengan kerja pengumpulan data. Sebagai langkah pertama, pengkaji telah memilih sebuah kilang yang terdapat di kawasan perindustrian Petaling Jaya sebagai tempat untuk memulakan kajiannya. Terdapat beberapa sebab kenapa si pengkaji memilih kilang tersebut. Antaranya, kilang itu secara kebetulan adalah terletak berhampiran dengan tempat kediaman pengkaji dan juga berdekatan dengan institut pengajian di mana si pengkaji sedang menuntut. Ini amat berfaedah kerana pengkaji boleh membuat kajian yang bersifat soal-selidik (temuduga) dengan pekerja-pekerja kilang yang tinggal berhampiran. Di samping itu, bahan-bahan rujukan berhubung dengan hal kilang senang didapati daripada institut pengajian tersebut. Sebagai seorang penghuni di Petaling Jaya, maka si pengkaji amat teliti dengan cara hidup dan gerak-geri penduduk di situ. Ini amat berguna semasa pengkaji ingin mengetahui cara hidup, kos hidup dan keadaan tempat tinggal serta aspirasi para pekerja kilang itu.

Selanjutnya, si pengkaji telah dapat memperolehi pekerjaan di kilang itu tanpa diketahui oleh pihak majikan dan juga para pekerja tentang identitinya sebagai seorang pengkaji. Ini merupakan satu keistimewaan kerana pengarang dapat membuat kajiannya secara 'participation observation'.

B.2 Cara Mengumpul Data

Kerja pengumpulan data bermula dengan si pengkaji bekerja di dalam kilang itu sebagai pekerja biasa (general factory worker) untuk tempoh kira-kira sebulan (pertengahan bulan Mac hingga pertengahan bulan April). Maklumat dan data adalah diperolehi melalui beberapa cara di bawah.

- (a) Kaedah 'participant observation';
- (b) Temuduga secara informal dengan para pekerja semasa bekerja dan selepas masa bekerja;
- (c) Temuduga secara formal yang menggunakan soal-selidik dengan para pekerja di tempat kediaman mereka;
- (d) Meninjau dan meneliti maklumat-maklumat dan data-data yang diperolehi daripada
 - (i) Pejabat pendaftar syarikat-syarikat di Malaysia,
 - (ii) Kementerian Perdagangan dan Perindustrian.

Ini dilakukan sesudah kajian ilmiah di kilang tersebut sudah selesai.

B.2(a) Kaedah 'Participant Observation'

Dalam kajian ilmiah, kaedah 'participant observation' amatlah penting. Dalam proses kajian itu, pengkaji telah berpeluang bersama-sama dengan pekerja-pekerja lain berkecimpung di dalam proses pengeluaran yang menghasilkan kasut. Dengan cara demikian, si pengkaji dapat merasai

dengan sendiri, selok-belok sesuatu tugas yang diberi padanya. Umpamanya, si pengkaji dapat melihat dengan matanya sendiri samada sesuatu kerja itu berat atau ringan, memerlukan kemahiran atau tidak serta keadaan bekerja (working condition) yang melibatkan peraturan dan disiplin. Oleh yang demikian, untuk permulaannya (4-5 hari), si pengkaji terpaksa berusaha untuk menyesuaikan dirinya dengan alam sekitar dan keadaan bekerja di kilang itu. Yang paling penting ialah, si pengkaji terpaksa menjalin satu perhubungan yang harmonis dengan pekerja-pekerja di sekelilingnya agar pada peringkat yang seterusnya, ia dapat menanyakan tentang persoalan-persoalan yang mungkin sensitif. Di samping itu, apabila si pengkaji ingin mendapatkan sesuatu maklumat, ia terpaksa menggunakan kebijaksanaannya untuk supaya para pekerja tidak sedar langsung yang ia sedang membuat kajian di kilang itu.

Dalam proses kajian itu, identiti si pengkaji tidak diketahui oleh, baik pihak majikan mahupun para pekerja. Ini adalah kerana si pengkaji mungkin tidak dibenarkan untuk membuat kajian di kilang itu memandangkan kemungkinan ada sesuatu yang tidak ingin diketahui oleh orang luar pada kilang itu. Para pekerja juga tidak diberitahu tentang kajian itu kerana si pengkaji ingin memperolehi suatu kajian yang bebas dari kesan negatif hasil dari tindak-balas para pekerja sekiranya identiti si pengkaji didedahkan. Kajian itu sebaiknya bersifat semula jadi.

Kaedah pemerhatian ini dipilih kerana pemerhatian itu berlaku dalam satu 'natural setting' supaya subjek (responden) tidak sedar yang

mereka itu sedang diperhatikan. Dengan cara ini, bukan sahaja maklumat dan data boleh diperolehi secara 'first-hand' bahkan sejumlah besar maklumat yang tersirat (insightful information) akan dapat diperolehi.

Penyertaan secara persendirian di dalam proses kerja dan interaksi si pengkaji dengan para pekerja akan menyebabkan si pengkaji mempunyai gambaran yang lebih tepat tentang para pekerjaannya dan kilang itu secara keseluruhan. Walau bagaimanapun, si pengkaji mestilah sentiasa sedar dan objektif supaya data dan maklumat yang diperolehi tidak akan dipengaruhi oleh pendapat dan sentimen para pekerja di kilang itu.

Namun demikian, kaedah ini mempunyai kelemahannya. Kelemahan yang paling utama ialah di mana si pengkaji memerlukan masa yang agak lama untuk mendapatkan setengah maklumat yang bersifat rahsia atau ditakuti oleh pekerja untuk memberitahunya. Ini memerlukan kesabaran dan kebijaksanaan serta pengalaman yang cukup untuk berbuat demikian. Selain daripada itu, si pengkaji terpaksa sentiasa berhati-hati dalam pergaulannya dengan pekerja-pekerja lain agar identitinya tidak terbongkar. Kadangkala kehadiran seorang pengkaji akan mengganggu ketenteraman di kilang itu.

B.2(b) Temuduga

Data juga dikumpul dan diperolehi melalui temuduga samada formal ataupun informal. Temuduga informal dilakukan secara 'natural', semasa rehat ataupun selepas kerja. Cara ini sangat berguna dalam

mendapatkan maklumat tentang sikap para pekerja terhadap pihak majikan. Ini adalah kerana temuduga informal ini berupa kaedah yang bebas di mana si pengkaji dapat sentiasa berubah sifat soalan yang ingin dikemukakan supaya sejajar dengan aspek atau data yang ingin diperolehi. Di samping itu, cara temuduga informal dapat mengurangkan keraguan yang mungkin timbul. Dengan cara ini, si pengkaji dapat merekodkan apa saja maklumat dan data secara first-hand kerana sikap dan pandangan para pekerja akan sentiasa bersifat natural dan asli. Berlainan dengan cara formal, temuduga informal ini dapat melakukan 'probing' yang lebih luas sekiranya si pengkaji ingin mengetahui secara lebih lanjut atau lebih teliti tentang sesuatu perkara.

Temuduga formal merupakan temuduga secara terus dengan para pekerja yang menggunakan satu set soal-selidik yang tersusun (structured questionnaire). Di sini, data-data khusus diperolehi untuk penganalisan. Oleh kerana si pengkaji tidak dibenarkan oleh pihak majikan di dalam kilang itu, maka si pengkaji terpaksa melakukannya di tempat kediaman para pekerja yang terletak berselerak di sekitar Petaling Jaya. Oleh kerana identiti dan tujuan kajian telah diketahui oleh para pekerja kilang itu, maka terdapat kecenderungan setengah pekerja untuk memberi keterangan yang kurang benar atau tepat. Namun demikian, kepincangan ini dapat dikurangkan dengan cara 'participant observation' tadi. Temuduga formal dengan pihak majikan tidak dapat dilakukan oleh si pengkaji kerana menurut pengurus perjawatan syarikat itu, bahawa adalah menjadi kesalahan bagi si pengkaji untuk membuat kajian tanpa mendedahkan identiti terlebih dahulu. Namun demikian, si pengkaji telah mendapat

sedikit sebanyak bantuan dari beberapa orang pekerja kilang itu yang sudi melakukan penyiasatan serta pengumpulan data secara sulit ke atas perkara-perkara tertentu seperti organisasi syarikat dan komposisi tenaga buruh di dalam syarikat itu. Selain daripada itu, data dan maklumat adalah bergantung kepada pendaftar syarikat-syarikat dan Kementerian Perdagangan dan Perindustrian.

Secara ringkasnya, soal-selidik tersusun yang digunakan di dalam temuduga formal itu mengandungi bahagian atau aspek-aspek yang tertentu. Bahagian yang pertama mengandungi soalan-soalan peribadi seperti jantina, umur, bangsa dan tingkat pelajaran serta status perkahwinan. Seterusnya, soal-selidik itu mengandungi pertanyaan yang berhubung dengan aspek kekeluargaan yang meliputi bilangan anak atau bilangan adik-beradik, tingkat pelajaran anak atau adik-beradik, tempat kediaman termasuklah jenis rumah yang diduduki. Selanjutnya, soal-selidik itu meliputi pertanyaan-pertanyaan tentang ciri-ciri tempat kediaman (samada rumah itu sewa atau milik sendiri, dan jenis kemudahan yang terdapat), perbelanjaan mereka dari segi makanan, sewa, hiburan dan sebagainya yang secara langsung berkait rapat dengan tingkat pendapatan. Di samping itu, soal-selidik adalah direka sedemikian rupa untuk meninjau sikap para pekerja terhadap majikan mereka dan juga terhadap aspek kerja mereka. Bahagian akhir soal-selidik itu adalah berkenaan dengan kesatuan sekerja tetapi hanya dalam lingkungan yang amat umum.

B.2(c) Sampling Responden

Sepertimana yang disebutkan di atas, si pengkaji telah mengalami banyak masalah semasa menjalankan kajian itu. Sebenarnya, si pengkaji telah disingkirkan dari kilang itu sebelum sempat untuk membuat temuduga formal dengan para pekerjaanya.

Namun demikian, dengan pertolongan seorang penyelia kilang itu yang rapat dengan si pengkaji, si pengkaji telah sempat melakukan temuduga secara senyap-senyap dan beroleh sebanyak 15 orang responden dari Kilang A. Semua responden yang ditemuduga itu adalah lelaki. Ini adalah kerana kesukaran untuk mendapatkan responden wanita, lebih-lebih lagi temuduga itu dijalankan di rumah kediaman para pekerja yang sudah tentu melibatkan soal moral dan norma-norma masyarakat tempatan.

Di samping itu, sebanyak 15 orang responden lelaki dari Kilang B (Shah Alam) juga diperolehi untuk tujuan perbandingan dan rujukan. Di sini, prosesnya amat berlainan kerana temuduga itu telah diatur terlebih dahulu oleh ketua kesatuan sekerja kilang itu dan juga telah mendapat kebenaran dari pihak majikan.

Faktor ras (ethnik) tidak diambil kira oleh si pengkaji memandangkan hampir 98% daripada pekerja-pekerja Kilang A adalah terdiri daripada kaum Melayu.

Jelasnya, sampel responden yang diperolehi adalah berdasarkan 'random sampling' dan bukan mengikut komposisi bahagian-bahagian di dalam kilang itu. Walaupun demikian, si pengkaji berharap sampel itu akan sedikit-sebanyak mewakili komposisi dan latarbelakang pekerja-pekerja

kilang itu keseluruhannya.

C. Masalah dan Halangan Kajian

Semasa menjalankan kajian ini, si pengkaji mengalami berbagai-bagai masalah dan halangan yang melibatkan pengumpulan data. Pertamanya, industri kasut ini merupakan industri yang kurang popular maka maklumat dan keterangan tentang perusahaan ini susah didapati dan amat kurang. Di samping itu, oleh kerana pihak majikan telah menunjukkan kerjasama yang negatif, si pengkaji mendapati amat susah dan sukar untuk memperolehi data-data yang mutlak dan gambaran sebenar tentang kilang itu. Sehubungan dengan itu si pengkaji terpaksa menggunakan data yang diperolehi dari satu pihak saja iaitu hanya berdasarkan kaedah participant observation semasa bekerja dan temuduga (formal dan informal) dengan para pekerja. Data yang diperolehi daripada Kementerian Perdagangan dan Perindustrian juga tidak memadai kerana si pengkaji telah diberitahu sebahagian daripada fail mengenai kilang itu telah kehilangan.

Di samping itu, masalah ethikal juga terlibat di mana si pengkaji telah menjalankan kajiannya di kilang itu tanpa diketahui oleh pihak majikan dan pekerja pada permulaannya. Pengkaji merasa bersalah (guilty) kerana kerani perjawatan yang menemuduga si pengkaji telah ditegur oleh pengurus perjawatan atas kecuaiannya untuk membenarkan si pengkaji bekerja di kilang itu. Semasa identiti si pengkaji didedahkan pada pihak majikan, si pengkaji telah dituduh melakukan kajian itu atas tanggungjawab dan perbelanjaan syarikat itu (risk and at the expense of the factory), memandangkan si pengkaji masih merupakan seorang pelajar.

Selanjutnya, apabila identiti si pengkaji didedahkan, terdapat satu keadaan di mana sebahagian daripada pekerja-pekerja kilang itu merasa takut untuk memberi keterangan apabila ditemuduga. Keadaan ini terjadi kerana kebanyakan pekerja di situ merasa bimbang kalau-kalau pihak majikan akan melakukan sesuatu ke atas mereka.

Temuduga yang menggunakan soal-selidik juga mengalami masalah. Perlu ditegaskan di sini bahawa kebanyakan pekerja kilang kasut itu mempunyai tingkat pelajaran yang agak rendah. Selain daripada itu, pekerja-pekerja yang disebutkan itu tidak mengambil tahu tentang hal-hal yang berlaku di sekelilingnya ataupun peristiwa-peristiwa yang berlaku di dalam konteks masyarakat kita baik yang mempunyai kaitan dengan kilang itu mahupun yang tidak. Dengan lain perkataan, para pekerja kebanyakannya agak sempit pandangan dan pengetahuan (apathy and ignorant). Oleh itu, si pengkaji mendapati amat susah untuk berkomunikasi dengan para pekerja yang ditemuduga terutamanya tentang hal-hal tertentu seperti hak pekerja, kesatuan sekerja dan eksploitasi buruh.

Sebagai seorang pemerhati participant, si pengkaji terpaksa sentiasa sedar tentang dirinya agar tidak mempengaruhi objektiviti kajian. Ini adalah kerana si pengkaji terpaksa bermesra dengan para pekerja dan adalah perlu untuk seorang pemerhati menilai pandangan kedua-dua pihak iaitu pihak majikan dan para pekerja.

Pengkaji juga tidak mendapat kebebasan untuk bergerak dari satu bahagian ke bahagian lain di dalam kilang itu, maka keadaan bekerja di lain-lain bahagian agak tidak jelas.

Sepertimana yang diketahui, si pengkaji tidak mendapat kerjasama dari pihak majikan, maka ia terpaksa menjalankan temuduganya di tempat kediaman pekerja masing-masing. Di sini si pengkaji terpaksa mengalami banyak masalah seperti kesusahan untuk berhubung dengan mereka dan kekurangan masa (adalah tidak baik, sekiranya temuduga itu dijalankan pada waktu malam, lebih-lebih lagi pekerja itu seorang wanita). Seperkara dengan itu, ada setengah tuan rumah tidak membenarkan si pengkaji menjalankan temuduga di rumahnya atas sebab-sebab yang tertentu.

Walaupun kajian ini terpaksa mengalami banyak masalah serta mempunyai kekurangan, namun si pengkaji percaya dan berpendapat bahawa data-data yang dikumpulkan itu masih boleh menepati tujuan dan skop kajian itu.

BAB II

ORGANISASI SYARIKAT DAN PROSES PENGELUARAN

Dalam bab kedua ini, pengkaji akan meninjau berbagai aspek di tempat kerja. Di antara aspek-aspek yang akan diberi perhatian ialah seperti latarbelakang dan corak perniagaan syarikat atau Kilang A. Di samping itu, size dan lokasi kilang serta modal dan pengagihan saham syarikat berkenaan akan juga disentuh. Seterusnya, bidang hiraki struktur organisasi kilang bersamaan dengan pembahagian kerja untuk tiap-tiap bahagian di dalam syarikat itu akan diuraikan juga. Akhirnya, proses pengeluaran iaitu proses pembuatan daripada bahan-bahan mentah hinggalah barang siap akan ditinjau satu persatu. Di samping itu, tingkat teknologi dan kemahiran para pekerja juga terkandung dalam perbincangan di dalam bab ini.

Syarikat yang dikaji merupakan sebuah kilang pembuat kasut. Syarikat ini merupakan sebuah syarikat tempatan. Kilang ini telah dibuka secara rasmi oleh Allahyarham Tun Abdul Razak pada 15 Mei 1972 dan perniagaannya (operasinya) pun bermula serentak. Syarikat ini dimiliki penuh oleh Majlis Amanah Rakyat (MARA), sebuah badan berkanun di Malaysia. Syarikat ini yang berpusat di Petaling Jaya (tempat kajian ini dijalankan) juga mempunyai 2 lagi cawangan yang bertempat masing-masing di Kelang dan Kota Baru.

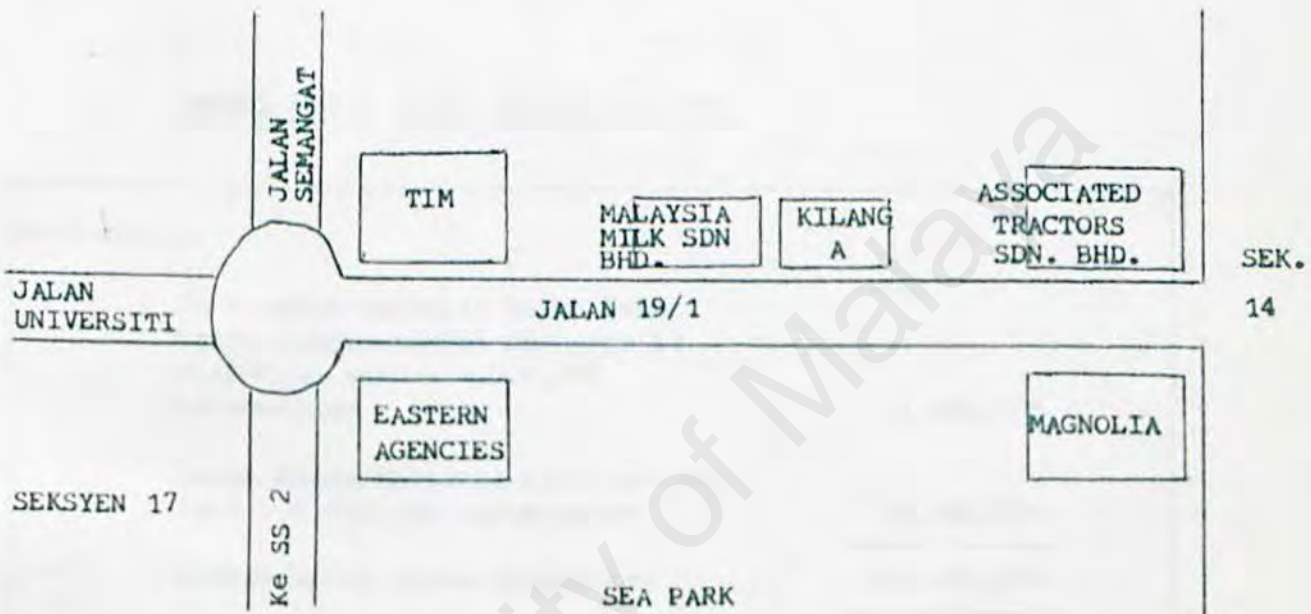
Jenis kasut yang utama yang dikeluarkan oleh syarikat ini ialah kasut kulit yang biasanya digelar kasut 'combat'. Kasut jenis ini, kebanyakannya ditempah oleh angkatan tentera dan Polis Diraja kita. Di samping itu, syarikat ini juga mengeluarkan barang-barang kulit seperti kasut kulit untuk pemakaian biasa, dompet dan beg tangan. Kasut yang dikeluarkan itu, selain daripada memenuhi keperluan angkatan tentera dan Polis Diraja kita, ia juga diekspot ke luar negeri. Ini bergantung kepada sambutan luar negeri dan juga setakat mana kualiti kasut itu boleh dipertahankan.

Sesungguhnya, syarikat ini telah mengalami kerugian sejak dua tiga tahun yang lepas disebabkan pengeluarannya telah merosot. Salah satu sebab ialah permintaan di luar negeri telah turun dan salah satu sebab kemelesetan permintaan ini adalah disebabkan kualiti kasut yang dikeluarkan itu telah menurun. Ini jelas apabila pengkaji diberitahu oleh setengah kakitangan syarikat itu bahawa sering kali model kasut yang dihantar ke luar negeri untuk pemeriksaan dan penilaian pelanggan ditolak balik. Oleh yang demikian, apabila si pengkaji menjalankan kajian di syarikat itu, telah didapati hampir 95% daripada pengeluaran, bercorak kasut 'combat' iaitu hanya untuk memenuhi permintaan tempatan sahaja.

A. Saiz dan Lokasi Kilang

Kilang ini didirikan di atas tapak seluas kira-kira 6 ekar dan ia terletak di kawasan perindustrian Petaling Jaya.

Rajah 2.1 : Lokasi Kilang



Perkhidmatan bas terdapat di sepanjang Jalan 19/1 dan di kawasan-kawasan yang berhampiran seperti di Seksyen 14 dan 17. Oleh yang demikian, pekerja-pekerja yang tinggal berjauhan tidak menjadi masalah untuk mendapatkan perkhidmatan bas itu. Bagi setengah pekerja yang tinggal berhampiran pula, iaitu di kawasan seperti Seksyen 17, 14 dan SEA Park, biasanya mereka ini berjalan kaki untuk sampai ke Kilang A. Jaraknya adalah tidak lebih daripada 200 meter.

B. Modal dan Saham Syarikat

Syarikat ini dimiliki sepenuhnya oleh MARA. Pada 31hb Disember 1981, modal saham syarikat yang dibenarkan dan dikeluarkan dan dibayar penuh adalah seperti berikut:

Jadual 2.1 : Modal Saham Syarikat

Dibenarkan:	
6½ % saham terpilih boleh tebus tanpa timbun-tambah berharga \$1 tiap-tiap satu - 4,000,000 saham-saham	\$4,000,000
Saham biasa berharga \$1 tiap-tiap satu - 6,000,000 saham-saham	\$6,000,000
Jumlah modal saham dibenarkan	<u>\$10,000,000</u>
Dikeluarkan dan dibayar penuh:	
6½ % saham terpilih boleh tebus tanpa timbun-tambah berharga \$1 tiap-tiap satu - 1,472,000 saham-saham	\$1,472,000
Saham biasa berharga \$1 tiap-tiap satu - 4,982,000 saham-saham	\$4,982,000
Jumlah modal saham dikeluarkan dan dibayar penuh -	<u>\$ 6,454,000</u>

Sumber: Kementerian Perdagangan dan Perindustrian.

Berhubung dengan kerugian dan keuntungan syarikat, ia ditunjukkan dalam Jadual 2.2 di bawah.

Jadual 2.2 : Akaun Bagi Tahun Berakhir 31hb
Disember 1981.

Keuntungan bersih	\$664,179
Kerugian tertimbul pada awal tahun	\$312,180
Keuntungan tertimbun pada akhir tahun	\$351,999

Sumber: Kementerian Perdagangan dan Perindustrian.

Daripada Jadual di atas, didapati syarikat ini telah mengalami kerugian tertimbun pada akhir tahun 1980 sebanyak \$312,180. Bagaimanapun, syarikat ini telah dapat menebus kembali kerugian itu dengan mendapat keuntungan bersih pada akhir tahun 1981 sebanyak \$664,179. Kejayaan yang demikian mungkin disebabkan oleh perubahan yang berlaku dari segi jentera pentadbiran syarikat itu di mana, sepertimana yang diberitahu bahawa pengurus syarikat telah diganti baru. Sesungguhnya, modal saham dan soal untung-rugi sesebuah syarikat amat penting bagi kemajuan syarikat itu dan yang lebih mustahak ialah hal kebajikan dan kehidupan pekerja-pekerja kilang itu.

Perlu ditegaskan di sini, terdapat kelemahan dari segi data-nya dalam aspek ini. Pertamanya, si pengkaji tidak langsung mendapat kerjasama dari pihak pengurusan atas sebab yang telah dinyatakan dalam

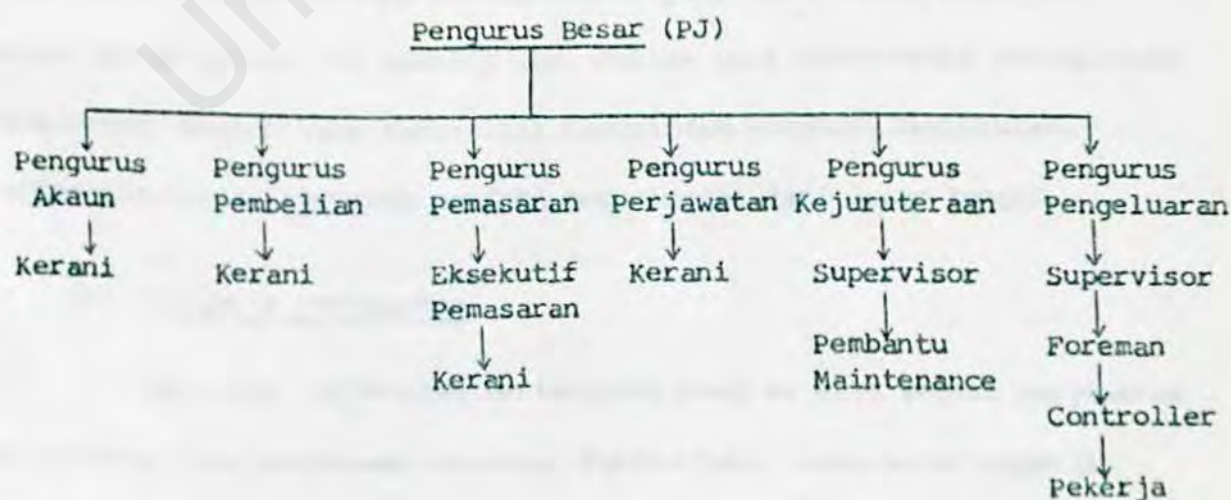
Bab satu. Di samping itu, data yang diperolehi daripada Kementerian Perdagangan dan Perindustrian juga tidak lengkap dan kemaskini. Didapati setengah maklumat yang dikehendaki oleh si pengkaji telah kehilangan daripada failnya di Kementerian berkenaan. Namun demikian, adalah diharapkan data-data yang diperolehi itu dapat sedikit sebanyak menggambarkan keadaan persahaman di Kilang A.

C. Hiraki Struktur Pentadbiran Kilang

(i) Struktur Pentadbiran Kilang A Secara Umum

Seperti mana-mana syarikat atau kilang, Kilang A mempunyai satu sistem pengurusan dan pentadbirannya yang tersendiri. Jentera pengurusan itu dibahagikan kepada beberapa bahagian atau sektor yang mempunyai tugas dan fungsi yang berbeza. Rajah di bawah menunjukkan hiraki struktur pentadbiran di Kilang A.

Rajah 2.2 : Struktur Pentadbiran Secara Umum



Pengurus besar untuk syarikat ini adalah dipilih dan dilantik oleh pihak MARA. Perjawatan ini adalah bertanggungjawab ke atas seluruh sistem pentadbiran dan pengurusan syarikat. Tugas yang penting ialah untuk melicinkan perjalanan polisi syarikat dan juga memastikan koordinasi di antara sektor-sektor di dalam kilang itu.

(a) Pengurus Akaun

Pengurus akaun adalah bertanggungjawab ke atas aspek kewangan syarikat khususnya dalam hal-hal seperti transeksi wang (money transaction), angka-tunjuk harga dan cukai pendapatan. Di samping itu, ia juga terlibat dalam aspek pelaburan kewangan, berbagai-bagai jenis pembayaran (gaji pekerja, bonus dsb.) dan penyediaan peruntukan-peruntukan kewangan untuk seluruh jentera pentadbiran dan pengurusan syarikat itu.

(b) Pengurus Pembelian (Purchasing Manager)

Pengurus pembelian adalah bertanggungjawab ke atas segala proses pembelian syarikat. Dengan lain perkataan, beliau mesti memastikan suatu bekalan barang-barang mentah yang cukup untuk sepanjang proses pengeluaran. Di samping itu, beliau juga dikehendaki mendapatkan bahan-bahan mentah yang berkualiti tinggi dan harganya berpatutan. Kadangkala, beliau terpaksa meminta pertolongan dari orang tengah.

(c) Pengurus Perjawatan

Pengurus perjawatan bertanggungjawab ke atas segala perjawatan pentadbiran dan pengurusan kilang. Fungsi yang utama ialah seperti pengambilan pekerja-pekerja, faedah dan ganjaran serta dendaan, latihan

pekerja, perkembangan struktur pentadbiran dan pengurusan, kebajikan, sukan, keselamatan, hubungan awam dan kerajaan. Di samping itu, masalah-masalah pekerja dan skim insentif juga di bawah kelolaan jabatan ini.

(d) Pengurus Pemasaran

Pengurus pemasaran pula adalah seorang yang bertanggungjawab ke atas operasi pemasaran di mana fungsi-fungsi yang khusus adalah seperti menetapkan harga, aktiviti pemasaran, perkembangan dan perancangan pemasaran serta penyebaran dan pengagihan barang-barang siap. Di samping itu, jabatan ini juga bertanggungjawab ke atas peluang-peluang pasaran yang baru dan akan sentiasa memastikan bahawa barangan siap yang ditempah itu, selamat disampaikan kepada pelanggan dalam keadaan yang baik.

(e) Pengurus Kejuruteraan

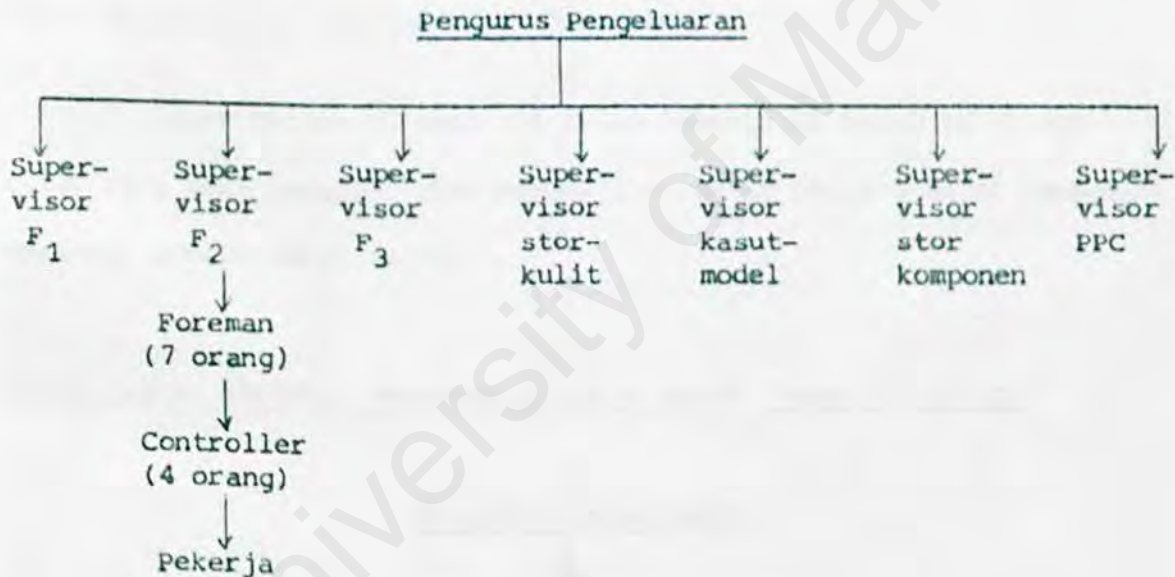
Beliau bertanggungjawab ke atas aspek teknikal dan kejuruteraan kilang tersebut. Beliau akan membuat keputusan ke atas jenis mesin yang akan diguna untuk proses pengeluaran. Di samping itu, beliau juga akan melakukan modifikasi dan penyesuaian ke atas mesin-mesin sekiranya didapati lebih praktikal dan berguna untuk keperluan-keperluan tempatan. Beliau juga bertanggungjawab ke atas sebarang kerosakan yang bersifat teknikal dalam kilang itu.

(f) Pengurus Pengeluaran

Di dalam Kilang A, seorang pengurus pengeluaran adalah bertanggungjawab ke atas 7 sektor atau bahagian yang terlibat dalam proses

pengeluaran. Bahagian-bahagian itu adalah F_1 atau bahagian memproses kulit (tannery), F_2 atau bahagian membuat kasut (footwear), F_3 (bahagian leather goods), stor-kulit, bahagian kasut-model, stor komponen dan PPC atau Planning Production Control. Oleh yang demikian, terdapat 7 orang supervisor di dalam bahagian pengeluaran ini, yang bertanggungjawab ke atas bahagian-bahagian yang disebutkan di atas.

Rajah 2.3 : Hiraki Struktur Pengurusan Bahagian Pengeluaran



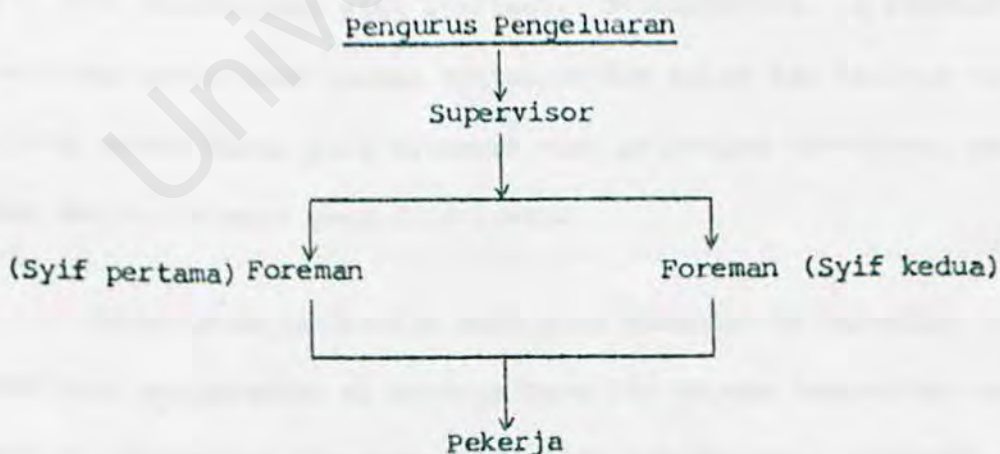
Di samping itu, beliau juga bertanggungjawab ke atas penyeliaan keseluruhan proses pengeluaran. Ia juga merancang dan membuat keputusan tentang sesuatu jadual pengeluaran bagi berbagai-bagai bahagian pengeluaran sebagai usaha untuk memenuhi permintaan untuk satu-satu jangka waktu yang tertentu. Di samping berusaha untuk mencapai sesuatu tingkat pengeluaran, beliau juga akan sentiasa memastikan barangan siap itu berkualiti tinggi.

Walaupun tiap-tiap bahagian atau sektor dalam syarikat itu mempunyai tugas dan fungsi yang berlainan dan spesifik, ini tidak bermakna bahawa bahagian-bahagian tersebut tidak berhubungan antara satu sama lain. Kejayaan syarikat sangat-sangat bergantung kepada kerjasama di antara pengurus-pengurus untuk bahagian-bahagian yang berlainan. Maka tidak hairanlan, pengurus-pengurus serta kakitangan-kakitangan seluruh syarikat perlu menjalin perhubungan yang erat semasa bekerja bahkan selepas waktu bekerja.

(ii) Hiraki Struktur Pengurusan Bahagian

Oleh kerana si pengkaji telah bekerja di bahagian 'Upper-clicking', maka pengkaji akan mengkaji struktur pengurusan di bahagian tersebut dengan lebih teliti.

Rajah 2.4 : Struktur Pembahagian Kerja untuk 'Upper-clicking'



(pada masa kajian ini dibuat, jawatan controller disandang bersama oleh si foreman kerana jawatan itu masih tidak diisi)

Bahagian di mana si pengkaji membuat kajian dikenali sebagai bahagian 'Upper-clicking'. Asas tugas yang diperlakukan di bahagian ini ialah proses memotong kulit dengan berbagai-bagai jenis, bentuk dan saiz untuk bahagian-bahagian lain. Bahagian ini juga seperti lain-lain bahagian adalah di bawah penyeliaan seorang supervisor. Sesungguhnya, supervisor ini adalah berfungsi sebagai ketua bagi seluruh proses pengeluaran dan beliau hanya perlu melapurkan kepada pengurus pengeluaran.

Seterusnya, terdapat seorang yang digelar sebagai foreman yang lebih khusus untuk bahagian 'Upper-clicking' ini. Tugas yang dikendalikan oleh foreman bahagian 'Upper-clicking' ini ialah, beliau akan sentiasa berhubung rapat dengan supervisor untuk mendapatkan arahan-arahan mengenai jenis model kasut yang hendak diproses untuk satu-satu tempahan, jangka masa di mana ia mesti disiapkan dan juga jumlah pasang kasut serta jenis kulit yang hendak digunakan. Di samping itu, foreman ini akan juga menerima arahan dari supervisor tentang tingkat prestasi dan tingkat kualiti yang dikehendaki oleh syarikat. Sesungguhnya, si foreman mestilah sentiasa memastikan bahawa bentuk-bentuk kulit dan saiznya untuk satu-satu jenis model kasut yang ditempah oleh pelanggan disediakan secara teratur dan dalam masa yang diperlukan.

Untuk pekerja-pekerja baru yang dihantar ke bahagian ini, foreman akan menyerahkan si pekerja baru itu kepada controller dengan harapan si controller itu akan memberikan latihan asas kepadanya. Selain daripada itu, si controller yang berkedudukan di bawah foreman dalam hirarki struktur pekerjaan juga bertanggungjawab menyelaraskan dan memastikan proses pemotongan kulit itu berjalan dengan licin dan lancar.

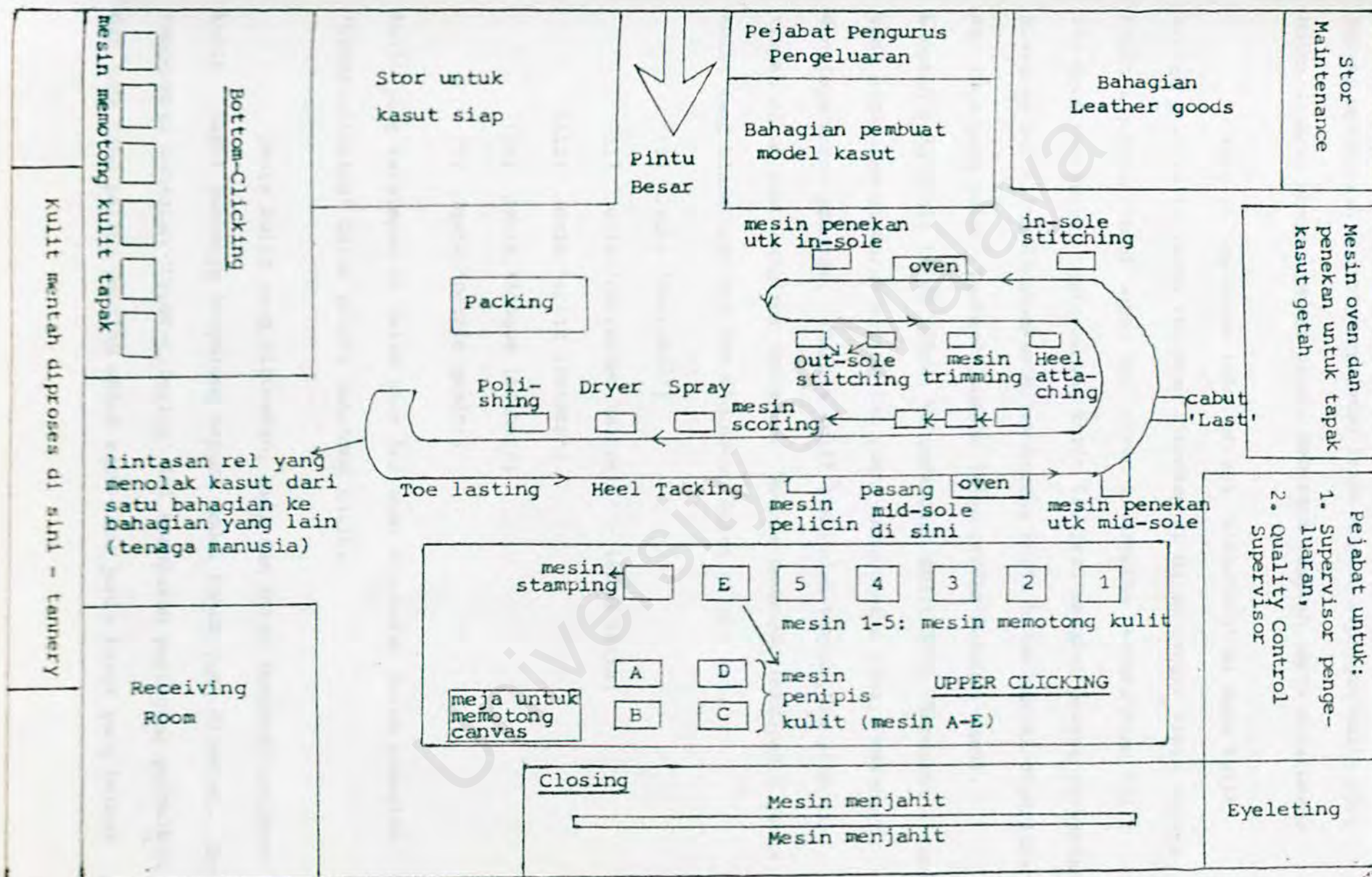
Sekiranya terdapat setengah pekerja yang hendak keluar ke tandas atau untuk tujuan-tujuan lain, pekerja biasa itu mesti mendapat persetujuan dari controller. Kadangkala si controller terpaksa menjalankan tugas sebagai seorang pekerja sebagai pengganti kepada pekerja yang tidak datang atau sakit.

D. Proses Pengeluaran

Sebagaimana yang disebutkan di awal bab ini, syarikat ini merupakan sebuah syarikat yang khusus dalam pengeluaran barang-barang kulit seperti kasut kulit, dompet, beg tangan kulit, dan juga tali pinggang. Namun demikian, kasut merupakan barangan keluaran yang paling utama dalam kilang ini. Rajah yang disertakan dibawah menunjukkan secara umumnya, bahagian-bahagian yang terlibat secara langsung dalam keseluruhan proses pengeluaran iaitu bermula dari kulit mentah hinggalah siap sepasang kasut.

Bahan mentah utama seperti kulit kerbau atau lembu yang belum diproses akan diproseskan di kilang itu sendiri. Kulit berkenaan banyak diperolehi dari Melaka dan Johor dan juga luar negeri khususnya Itali. Kulit ini yang belum lagi diproses dengan bahan-bahan kimia tidak boleh langsung digunakan untuk membuat kasut. Kilang ini mempunyai loginya sendiri untuk memproses kulit ini supaya dijadikan kulit yang beraneka jenis untuk jenis-jenis kasut yang berlainan atau barang-barang kulit yang bermacam-macam. Ini adalah kerana untuk jenis-jenis kasut yang berlainan, ia perlu menggunakan jenis kulit yang berbeza juga. Dalam

Rajah 2.5 : Perjalanan Proses Membuat Kasut



proses menukarkan kulit kerbau atau lembu kepada kepingan kulit yang boleh dipakai untuk membuat kasut, beberapa langkah perlu dilakukan.

Yang paling utama ialah proses 'bleaching' di mana kulit kerbau atau kulit lembu itu akan direndam di dalam cecair kimia supaya kulit itu benar-benar bebas dari kuman di samping membersihkan kulit itu dari bau busuk. Seterusnya, kulit itu akan melalui proses perwarnaan. Biasanya kulit itu diwarnakan hitam kerana kulit hitam sangat diperlukan dan juga yang paling lazim digunakan dalam proses membuat kasut. Langkah yang akhir ialah proses mengeringkan kulit itu. Terdapat 2 cara yang digunakan di dalam kilang ini yakni menggunakan cahaya matahari, dan juga mesin pemanas. Apabila kulit itu sudah kering, ia akan disimpan dalam stor mengikut jenisnya. Secara umumnya, terdapat 5 jenis kulit yang biasa diproses dan digunakan dalam kilang ini.

- (i) Jenis 'haircell';
- (ii) Jenis 'corrected haircell' - lebih licin;
- (iii) Jenis 'split leather';
- (iv) Jenis 'tongue leather';
- (v) Jenis 'pebble grain'.

Kulit yang tersimpan di dalam stor ini akan digunakan dalam bahagian 'Upper-clicking' dalam proses memotong kulit.

Jenis kulit yang digunakan, saiz dan corak komponen-komponen kulit kasut semuanya terpulang kepada model kasut yang ditempah. Sebenarnya bahagian 'Upper-clicking' ini merupakan peringkat permulaan dan juga yang paling penting untuk satu-satu jenis kasut yang hendak

dikeluarkan. Kebiasaannya maklumat tentang jenis kasut dan jumlahnya akan sampai di bahagian ini. Dengan lain perkataan, jumlah kasut yang hendak dikeluarkan dan jenisnya untuk satu hari akan diketahui oleh bahagian ini terlebih dahulu sebelum satu-satu proses pengeluaran dan pemotongan dilakukan.

Untuk memudahkan kita memahami tentang proses pengeluaran iaitu dari peringkat 'Upper-clicking' sehingga siap sepasang kasut, adalah wajar kalau si pengkaji mengemukakan satu model kasut yang hendak dikeluarkan. Model kasut yang dijadikan contoh di sini ialah CBW iaitu, Combat Boot Welded.

Untuk permulaannya, bahan-bahan asas yang diperlukan untuk model CBW ini ialah:

- (i) Kulit jenis 'pebble grain';
- (ii) Kulit jenis 'tongue';
- (iii) Kulit tapak;
- (iv) Kulit tapak tengah;
- (v) Chrome tapak dalam.

Bahan-bahan ini dapat diperolehi daripada stor kulit yang disebut tadi. Kulit jenis 'pebble grain' dan 'tongue' akan digunakan oleh bahagian 'Upper-clicking', sementara kulit tapak, tapak tengah dan chrome tapak dalam akan digunakan oleh bahagian 'bottom-clicking'. Sebenarnya bahagian 'bottom-clicking' dan 'Upper-clicking' ini berjalan serentak. Apabila bahan-bahan asas yang disebutkan tadi telahpun diperolehi oleh kedua-dua bahagian ini, masing-masing akan memulakan proses memotong.

Untuk bahagian 'bottom-clicking', kulit itu akan dipotong berdasarkan kepada tapak, tapak tengah dan tapak dalam (chrome) mengikut saiz yang berlainan. Diperhatikan di sini, model kasut CBW ini menggunakan tapak kulit dan tebalnya lebih kurang satu sentimeter. Apabila kerja memotong telah siap untuk sesuatu jumlah yang tertentu yang dikehendaki, maka kulit tapak yang telah dipotong mengikut saiz yang tertentu itu akan dihantar ke bahagian 'receiving room' atau bilik penerimaan.

Untuk bahagian 'Upper-clicking' pula, kulit 'pebble grain' dan 'tongue' juga dipotong mengikut saiz dan model yang ditentukan. Seperti yang diketahui, 'upper-clicking' ini hanya berkhusus untuk bahagian atas kasut dan bahagian-bahagian yang biasanya perlu disediakan adalah seperti 'ramp', 'toe cap', 'facing', 'tongue' dan juga 'counter' (dalam dan luar). Apabila kerja memotong telah siap, kulit-kulit itu perlu dinipiskan lagi khusus bahagian-bahagian pinggir kulit dengan menggunakan mesin penipis (rujuk gambarajah). Selain daripada kerja memotong kulit, bahagian ini memotong canvas untuk model kasut yang lain. Apabila kedua-dua proses memotong dan menipis telah siap, komponen-komponen kulit kasut itu akan diatur dan dimasukkan ke dalam beg plastik dan tiap-tiap satu beg plastik itu mengandungi komponen-komponen kulit bahagian atas kasut untuk satu-satu jenis model kasut yang tertentu. Kemudian, beg-beg plastik ini akan dihantar ke bilik penerima. Di sini didapati komponen-komponen untuk satu-satu model kasut sudahpun disediakan dan semuanya terletak di dalam bilik penerima yang berfungsi mengawal kualiti dan kuantiti satu-satu jenis model kasut.

Bilangan pekerja yang terlibat di kedua-dua bahagian 'Upper-clicking' dan 'bottom-clicking' adalah sama iaitu 12 orang tetapi di bahagian 'bottom-clicking', ia terdiri daripada 2 perempuan dan 10 lelaki memandangkan bahagian ini memerlukan tenaga fizikal yang kuat untuk memotong kulit tapak yang lebih tebal jika dibandingkan dengan bahagian 'Upper-clicking'. Di bahagian 'Upper-clicking', ia terdiri daripada 5 orang lelaki dan 7 orang perempuan. Bilik penerima terdiri daripada 3 orang lelaki.

Operasi yang seterusnya adalah terletak di bahagian 'closing'. Secara khususnya, bahagian ini berfungsi sebagai penjahit di mana ia terdiri daripada lebih kurang 20 buah mesin jahit. Perlu dinyatakan di sini bahawa bahagian ini hanya menjahit komponen-komponen kulit kasut untuk bahagian atas (upper) sahaja dan tidak termasuk bahagian tapaknya. Kebiasaannya, pekerja-pekerja di bahagian ini yang semuanya terdiri daripada perempuan akan pergi ke bilik penerima untuk mendapat komponen-komponen bahagian atas kulit kasut yang sudah tersedia di dalam beg-beg plastik. Setiap orang pekerja akan mengendalikan 1 mesin jahit yang dijalankan oleh kuasa elektrik. Bahagian ini terdiri daripada 20 orang pekerja untuk 1 syif.

Apabila komponen-komponen kulit kasut seperti 'toe cap', 'ramp' dan sebagainya telah siap dijahit, ia akan dihantar ke bahagian yang dipanggil bahagian 'eyeleting'. Fungsi utama bahagian ini ialah menebuk lubang-lubang kecil untuk tali kasut. Bahagian ini juga dibantu oleh 3 buah mesin penebuk dan terdiri daripada 10 orang pekerja perempuan untuk satu-satu syif.

Apabila bahagian 'upper' kasut ini telah siap dijahit dan ditebuk dengan lubang-lubang kecil untuk tali kasut, ia akan dihantar ke bahagian 'making' atau pembuatan yang terletak berhampiran dengan bahagian 'upper-clicking'. Pada lazimnya, kerja-kerja mengangkut kasut-kasut separuh siap ini dari satu bahagian ke bahagian yang lain dijalankan oleh pekerja-pekerja itu sendiri.

Apabila kasut-kasut yang separuh siap ini sampai ke bahagian 'making', fungsi yang utama dan paling awal ialah 'toe lasting' (sila rujuk gambarajah). Coral kerja bahagian ini ialah dengan memasang 'last' yang berlainan saiz ke dalam kasut-kasut separuh siap itu. Operasi seterusnya ialah ke bahagian 'heel tacking' di mana kasut itu akan dipaku dengan paku-paku yang kecil (lebih kurang 1 mm) supaya kulit-kulit kasut yang siap dijahit itu akan terlekat pada 'last' kasut itu.

Seterusnya kasut separuh siap ini akan melalui proses pelicinan terutama di bahagian-bahagian pinggir dan depan kasut yang kurang memuas dengan menggunakan mesin pelicin. Mesin ini digerakkan oleh kuasa elektrik. Langkah seterusnya ialah proses memasang tapak tengah (mid-sole). Di sini, tapak tengah itu akan disapu dengan gam dan dilekatkan pada 'last' itu. Kemudian kasut-kasut yang telah dipasang dengan tapak tengah ini akan dimasukkan ke dalam oven (pemanas) untuk beberapa minit supaya tapak tengah kasut itu akan terlekat dengan kuat pada kulit kasut bahagian atas itu. Bukan setakat itu sahaja, kasut-kasut separuh siap ini juga akan ditekan dengan mesin penekan untuk memastikan 'mid-sole'-nya benar-benar terlekat dengan kuat.

Operasi seterusnya ialah operasi mencabut 'last' yang dilakukan oleh mesin khas. Operasi seterusnya adalah menuju ke arah penyelesaian proses membuat kasut di mana kasut-kasut itu akan dibungkus untuk dipasarkan. Operasi bahagian akhir ini dipanggil dengan nama 'mould-welded construction'. Kasut separuh siap tadi yang telah dicabut 'last'nya akan dipasang dengan tapak dalam. Prosesnya ialah sama dengan tapak tengah tadi yang perlu disapu dengan gam, dan juga dipanaskan di dalam mesin oven serta ditekan dengan mesin penekan. Langkah seterusnya ialah proses menjahit (stitching) untuk tapaknya yang merangkumi tapak dalam (in-sole) dan tapak luar (out-sole). Selepas ini, kasut-kasut yang hampir siap ini akan dikemaskan melalui proses 'trimming' sebelum tumit (heel)nya dipasangkan mengikut saiz yang berbeza-beza. Operasi berikut pula ialah untuk memastikan kasut-kasut itu benar-benar kemas dan siap dipasang. Sebelum kasut-kasut ini dicat dan disemur (spray) dengan warna hitam yang berkilat, ia perlu dilihat dan diperiksa oleh supervisor 'Quality Control'. Hanya selepas pemeriksaan itu dan didapati kasut itu bermutu tinggi, maka proses penyemburan warna dilakukan, seterusnya dikeringkan serta dikilatkan (polishing) sebagai operasi yang terakhir yang menghasilkan sepasang kasut siap.

Dalam operasi pembungkusan (packing), pekerja-pekerja akan ikatkan kasut itu dengan tali kasut dan dimasukkan ke dalam kotak-kotak untuk diangkut ke stor untuk kasut siap.

Pekerja-pekerja yang terlibat dalam operasi daripada peringkat 'toe lasting' hinggalah bahagian 'packing' adalah lebih kurang 60-70 orang, dalam satu-satu syif yang tertentu. Pekerja-pekerja perempuan

banyak tertumpu pada bahagian-bahagian seperti menyapu gam pada tapak dan bahagian 'packing' yang kurang menggunakan tenaga dan kemahiran.

Dalam stor untuk kasut siap pekerja-pekerjanya kebanyakannya terdiri daripada lelaki yang berjumlah 11 orang dan pekerja perempuan pula terdiri daripada 4 orang. Tugas mereka yang utama ialah memasukkan bungkusan-bungkusan kasut itu ke dalam kotak yang lebih besar. Kadangkala, mereka terpaksa mengangkat kasut-kasut ini ke dalam lori yang datang mengangkutnya untuk dihantar ke tempat pelanggan (consignee).

Terdapat satu bahagian yang dipanggil bahagian mesin oven dan penekan untuk tapak kasut getah. Bahagian ini hanya akan berfungsi sekiranya model kasut itu memerlukan tapak getah. Bahagian ini terdiri daripada 11 orang pekerja iaitu 8 orang lelaki dan 3 orang perempuan.

Bahagian barangan kulit (leather goods) pula terdiri daripada 35 orang pekerja. Dan hampir 75% daripada mereka adalah perempuan. Bahagian ini juga di bawah penyeliaan seorang supervisor dan seorang 'controller' yang berlainan dengan bahagian-bahagian lain.

Demikian di atas, secara ringkasnya, proses pengeluaran khususnya untuk membuat kasut kulit yang telah sempat dikaji dan diperhatikan oleh si pengkaji.

E. Teknologi dan Tingkat Kemahiran

Dalam memperbincangkan tentang teknologi yang terlibat di kilang ini, si pengkaji mendapati ia amat sukar untuk diberi penilaian yang mutlak. Walau bagaimanapun, secara umumnya, kilang ini juga banyak menggunakan mesin-mesin yang digerak oleh kuasa elektrik tetapi ia tidak intensif mesin jika dibandingkan dengan industri-industri lain seperti industri elektronik ataupun industri minuman botol. Dengan lain perkataan, mesin-mesin elektrik yang terdapat di kilang ini adalah untuk membantu dan melicinkan proses pengeluaran. Tenaga manusia masih memainkan peranan yang penting dalam menjayakan proses pengeluaran. Ini jelas sekali terutama sekali di bahagian 'closing', di mana walaupun ia menggunakan mesin jahit, namun kemahiran seseorang pekerja itu amat penting dalam segi penjahitan supaya kasut-kasut itu akan kelihatan kemas, cantik dan berkualiti tinggi.

Namun demikian, tingkat kemahiran yang diperlukan tidaklah tinggi sangat untuk semua bahagian. Ini ialah kerana, di setengah-setengah bahagian, umpamanya di bahagian 'Upper-clicking', tingkat kemahiran tidak berapa diperlukan kerana di bahagian ini, pekerja-pekerja hanya memotong kulit itu mengikut saiz dan corak yang telah ditentukan dengan bantuan mesin semata. Mungkin kemahiran dari segi lain seperti menipiskan kulit yang juga dibantu oleh mesin dikehendaki kerana kalau tidak, banyak kulit akan dirosakkan dan ini merupakan pembaziran dan kerugian bagi kilang tersebut.

Secara umumnya, teknologi dan tingkat kemahiran di kilang ini hanya sederhana sahaja. Tenaga manusia amat penting terutama sekali dari segi pengangkutan barang-barang separuh siap dari satu bahagian ke bahagian yang lain. Di samping itu, proses perkiraan, pembahagian dan penyusunan komponen-komponen kasut dan juga di bahagian 'packing' memerlukan tenaga manusia yang banyak.

Berhubungan dengan kelajuan sesuatu proses itu, biasanya, kelajuan itu bergantung kepada jumlah yang hendak dikeluarkan untuk satu-satu tempoh. Kelajuan juga dapat diselaraskan di semua bahagian dengan memandu kepada 'target' yang sama serta kebijaksanaan para pekerja. Memang tidak dapat dinafikan, penyelarasan kadangkala tidak dapat dicapai dengan sewajarnya di sebabkan kerosakan di setengah bahagian. Namun demikian, sepanjang penyelidikan pengkaji di kilang itu, proses pengeluaran telah dapat diselaraskan dengan baik dan lancar.

BAB III

SYARAT-SYARAT DAN KEADAAN KERJA

Di dalam bab ini, pengkaji akan menyentuh aspek-aspek yang berhubung dengan syarat dan peraturan kerja di Kilang A. Aspek-aspek yang dimaksudkan itu ialah seperti polisi perjawatan, pengambilan pekerja baru, skim gaji pekerja, waktu bekerja, cuti dan faedah-faedah sampingan yang dinikmati oleh pekerja-pekerja di kilang berkenaan. Di samping itu, struktur tenaga buruh akan juga disentuh secara umum.

Sepertimana yang disebutkan di dalam bab awal, bahawa si pengkaji telah dipecat dari kilang itu sebelum sempat mengumpulkan data-data yang diperlukan dan lengkap. Walau bagaimanapun, dengan pertolongan seorang 'informant' dan juga atas bijaksana pengkaji, data data tertentu telah dapat diperolehi secara tidak formal.

Syarikat ini (Kilang A) yang beroperasi di bawah naungan MARA, sebuah badan berkanun, adalah bertujuan untuk melibatkan lebih ramai kaum bumiputra supaya bergiat di dalam bidang perniagaan dan perindustrian selaras dengan Dasar Ekonomi Baru. Maka tidak hairanlah kebanyakan daripada pekerja-pekerja yang bekerja di Kilang A adalah terdiri daripada kaum Melayu. Sesungguhnya, hampir 99% daripada tenaga pekerjanya baik dalam bahagian pengurusan mahupun pengeluaran adalah terdiri daripada kaum bumiputra.

Daripada jumlah pekerja yang hampir-hampir 250 orang, kaum wanita adalah lebih ramai terutama sekali di dalam bahagian pengeluaran. Rajah di bawah menunjukkan bilangan pekerja yang terlibat dalam bahagian F_2 iaitu bahagian proses membuat kasut. Ia juga menunjukkan bilangan pekerja mengikut jantina.

Jadual 3.1 : Struktur Tenaga Buruh bagi Bahagian F_2 .

Bahagian	Lelaki	Perempuan	Jumlah
1. Bottom clicking	10	2	12
2. Upper clicking	5	7	12
3. Closing/eyeleting	0	50	50
4. DMS (rubber sole)	8	3	11
5. MWC (making/ finishing)	20	40	60
6. Stor (packing)	11	4	15
7. Receiving room	3	0	3
Jumlah	57	106	163

Sumber: Maklumat daripada 'foreman' (informant)

A. Polisi Perjawatan - Pengambilan Tenaga Pekerja

Pada lazimnya, pengambilan tenaga pekerja dilakukan dengan cara pihak majikan (bahagian perjawatan) menyiarkan notis pengambilan pekerja baru di dalam akhbar-akhbar tempatan atau menggunakan

papan tanda yang digantung pada pintu besar kilang itu. Si pengkaji telah diambil untuk bekerja di kilang itu melalui cara yang kedua. Pemohon-pemohon terutama sekali untuk bahagian pengeluaran biasanya akan dipanggil terus untuk ditemuduga. Ini adalah kerana bahagian pengeluaran sentiasa kekurangan tenaga buruh disebabkan kadar berhenti kerja agak tinggi memandangkan gaji minima yang rendah. Semasa si pengkaji dipanggil untuk temuduga (yang dikendalikan oleh pembantu pengurus perjawatan), pihak kilang ini langsung tidak memeriksa tentang dokumen-dokumen atau sijil-sijil pelajaran kerana apa yang diutamakan oleh pihak majikan ini ialah soal mengisi tempat-tempat kosong di bahagian pengeluaran yang sememangnya paling penting untuk satu-satu kilang. Oleh hal yang demikian, si pengkaji telah dengan senang sekali diambil untuk bekerja di dalam kilang itu sebagai pekerja pengeluaran untuk tempoh satu bulan tanpa disedari oleh pihak majikan.

Apabila seseorang itu telah diambil untuk bekerja dengan kilang itu, ia akan dikehendaki menjalani satu tempoh percubaan untuk selama 3 bulan. Pekerja-pekerja yang telah berjaya menamatkan tempoh percubaan itu akan diberitahu secara bertulis bahawa mereka telah disahkan dalam jawatan tetap. Di samping itu, satu salinan akan dihantar kepada Jawatankuasa Kerja Kesatuan Sekerja. Selain daripada itu, pekerja itu perlu mendapatkan surat pengesahan daripada doktor syarikat serta X-ray dadanya.

B. Waktu-waktu Kerja

Oleh kerana kilang ini adalah terdiri daripada beberapa bahagian yang berlainan, maka untuk bahagian-bahagian yang tertentu, ia mempunyai waktu kerja yang berbeza serta waktu rehat yang berlainan sebagai langkah untuk mengelak kesesakan di kantin.

Secara umumnya, waktu kerja untuk bahagian-bahagian tertentu dirujuk dalam Jadual di bawah.

Jadual 3.2 : Waktu Kerja

Bahagian	Waktu Kerja	Waktu Rehat
1. Bottom clicking	8.00am - 4.30pm. (1 syif sahaja)	9.50 - 10.00am (tea-break) 12.30 - 1.15pm. (makan tengahari) 3.30 - 3.40pm. (tea-break)
2. Tannery (proses kulit)		
3. Stor (stor kulit, stor komponen, dsb.)		
4. Making/finishing		
5. MWC/repair		
6. Upper clicking	(2 syif)	9.40 - 9.50am. } syif pertama 12.45 - 1.15pm. }
7. Closing	7.00am - 3.00pm. 3.00pm - 11.00pm.	
8. DMS (Direct Moulding Shoe)	(3 syif)	syif pertama & kedua sama seperti di atas. 2.00am - 2.30am. 4.00am - 4.10am.
	7.00am - 3.00pm.	
	3.00pm - 11.00pm. }	
	11.00pm - 7.00am. }	

Sumber: Collective Agreement, Kulitkraf Sdn. Berhad and National Union of Workers in the Shoe Manufacturing Industry, 1980-1982.

Untuk pekerja-pekerja pengurusan, waktu kerjanya ialah dari pukul 8.00 pagi hingga 4.30 petang. Selain daripada itu, pekerja-pekerja maintenance pula, waktu kerjanya adalah mengikut syif iaitu 3 syif. Dengan lain perkataan, pekerja maintenance mesti sentiasa berada di dalam kilang itu untuk tempoh 24 jam melainkan kalau kilang itu hanya beroperasi untuk 2 syif sahaja. Hari Ahad adalah hari rehat untuk semua pekerja dan bergaji.

Kesimpulannya, jumlah jam yang dikerjakan oleh kategori-kategori pekerja yang berlainan untuk 1 minggu adalah seperti berikut:

- (a) Kakitangan Bulanan Pentadbiran
 - 40 jam 30 minit tidak termasuk rehat-makan.
- (b) Kakitangan Bulanan Kilang
 - 42 jam 10 minit tidak termasuk masa rehat-makan.
- (c) Pekerja-pekerja kilang (tanpa syif)
 - 43 jam 40 minit tidak termasuk masa rehat-makan.
- (d) Pekerja-pekerja kilang (mengikut syif)
 - 48 jam termasuk rehat-makan.

Sumber: Collective Agreement, Kulitkraf Sdn. Berhad and National Union of Workers in the Shoe Manufacturing Industry, 1980-1982.

Hari kelepasan am yang terwarta di bawah ini adalah hari kelepasan am yang bergaji:

1. Hari Tahun Baru
2. Harijadi Nabi Muhamad
3. Tahun Baru Cina (2 hari)
4. Hari Buruh
5. Harijadi Sultan Selangor
6. Harijadi Yang Dipertuan Agong
7. Nuzul Quran
8. Hari Raya Puasa (2 hari)
9. Hari Kebangsaan
10. Hari Raya Haji
11. Awal Muharam
12. Hari Deepavali
13. Hari Krismas.

C. Cuti

Secara umumnya terdapat 3 jenis cuti di dalam syarikat ini.

Ketiga-tiga jenis cuti yang dimaksudkan itu adalah:

- (i) Cuti sakit
- (ii) Cuti tahunan
- (iii) Cuti 'casual'.

(i) Cuti Sakit

Dengan dibiayai oleh syarikat dan atas pengesahan seorang pengamal perubatan berdaftar yang dilantik oleh syarikat ataupun semasa kecemasan atas pengesahan mana-mana pegawai perubatan kerajaan, semua pekerja akan berhak mendapat cuti sakit bergaji tidak lebih dari jumlah purata:

- (a) 14 hari pada tiap-tiap tahun sekiranya tidak memerlukan kemasukan rawatan di hospital.
- (b) 60 hari pada tiap-tiap tahun sekiranya memerlukan rawatan di hospital sebagaimana diperakui oleh pegawai perubatan tersebut.

Walau bagaimanapun, sekiranya seseorang pekerja dirawat di hospital selama tempoh empat-puluh enam (46) hari ataupun kurang, dalam satu-satu tahun, haknya untuk mendapat cuti sakit bergaji bagi tahun tersebut tidak akan lebih dari 14 hari ditambah dengan bilangan hari ia dirawat di hospital.

Di samping itu, seseorang pekerja itu yang inginkan cuti sakit bergaji perlu mendapatkan surat pengesahan dari pengamal perubatan syarikat itu yang dilantik dan juga perlu memberitahu syarikat mengenai cuti sakit tersebut di dalam tempoh masa 48 jam dari masa pengesahan itu dibuat. Sekiranya syarat-syarat ini tidak dipenuhi, maka si pekerja itu akan dianggap sebagai tidak hadir untuk kerja pada hari berkenaan. Selain daripada itu, seseorang pekerja yang pada waktu kerjanya pergi ber-

jumpa dengan pengamal perubatan terdaftar yang dilantik oleh syarikat tetapi tidak diberi cuti sakit akan dikehendaki melaporkan diri untuk bekerja semula seberapa segera yang boleh selepas sahaja selesai pemeriksaan perubatan itu.

(ii) Cuti Tahunan

Jumlah hari cuti tahunan untuk kategori-kategori pekerja yang berbeza adalah seperti berikut:

Kakitangan

- (a) Tamat khidmat 12 bulan terus-menerus
 - 14 hari kerja untuk setiap tempoh masa 12 bulan.
- (b) Tamat khidmat 5 tahun terus-menerus
 - 21 hari kerja untuk setiap tempoh masa 12 bulan.

Operator Kilang

- (a) Tamat khidmat 12 bulan terus-menerus
 - 11 hari kerja untuk setiap tempoh masa 12 bulan.
- (b) Tamat khidmat 5 tahun terus-menerus
 - 17 hari kerja untuk setiap tempoh masa 12 bulan.

Cuti yang tidak diambil tidak bersifat timbun-tambah (accumulative) dan semua pekerja yang inginkan cuti tahunan dikehendaki membuat permohonan sekurang-kurangnya 2 hari terlebih dahulu. Pekerja sementara tidak berhak untuk memohon cuti tahunan.

(iii) Cuti 'Casual'

Cuti 'casual' dengan gaji asas sahaja yang tidak lebih daripada 4 hari untuk satu-satu tahun kalendar akan diberi kepada semua pekerja untuk peristiwa-peristiwa berikut:

- (a) Kematian bapa, ibu, isteri atau suami atau anak
— 2 hari.
- (b) Kematian adik-beradik, bapa atau ibu mertua, nenek atau datuk — 1 hari.
- (c) Perkahwinan pertama — 2 hari.
- (d) Lahir anak, dengan syarat 3 anak pertama sahaja
— 1 hari.

Untuk pekerja wanita, berhak mendapat faedah-faedah bersalin mengikut peruntukan-peruntukan di bawah Ordinan Pekerjaan.

D. Kadar Pembayaran Gaji (termasuk gaji dan 'allowance')

Kadar pembayaran bagi pekerja-pekerja adalah berlainan mengikut gred dan sifat kerjanya. Untuk pekerja-pekerja yang sedang menjalani masa percubaan, ia adalah dibayar dengan kadar \$4.25 sehari dan ditambah dengan cola (cost of living allowance) sebanyak \$2.00 sehari. Kadar ini adalah tertakluk kepada semua pekerja percubaan dan sementara untuk semua bahagian yang terlibat dalam proses pengeluaran kilang itu. Selepas 3 bulan percubaan, pihak majikan akan mengambil keputusan samada pekerja itu layak diberi penetapan (confirmation) dan diberi kategori gred yang

terdiri daripada samada gred I, gred II atau gred III. Sekiranya seseorang pekerja itu telah berjaya melalui tempoh percubaannya dan ditetapkan bekerja dengan syarikat itu, maka tangga gaji berikut akan diikuti olehnya yang telahpun tercatat dalam 'collective agreement' di antara pihak majikan dan pihak kesatuan. Tangga gaji berikut adalah untuk tempoh 1980-1982. Collective agreement yang terbaru belum dikeluarkan lagi.

Jadual 3.3 : Tangga gaji untuk Kadar Harian

Tangga Gaji untuk Kadar Harian			
	Kasut (termasuk u/c, b/c, MWC, etc.) Barang-barang kulit Stor	DMS Tannery RCC (Rubber Component construction)	Maintenance
Gred III	4.75 x 0.45(7) - \$7.90	5.00 x 0.45(7) - \$8.15	5.25 x 0.55 (7) - \$9.10
Gred II	5.25 x 0.55(10) - \$10.75	5.50 x 0.55(10) - \$11.00	6.25 x 0.65(10) - \$12.75
Gred I	5.75 x 0.65(10) - \$12.25	6.00 x 0.65(10) - \$12.50	7.25 x 0.75(10) - \$14.75
Special grade	12.25 x 0.80(5) - \$16.25	12.75 x 0.80(5) - \$16.75	14.75 x 0.80(6) - \$18.25

Sumber: Collective Agreement, 1980-1982.

Jadual 3.4 : Tangga gaji untuk kakitangan
Pengeluaran (Kadar bulanan)

Nama Jawatan	Tangga	Struktur
Penolong Pengawal Mutu	D ₁	
Penolong Pereka bentuk	D ₁	\$260.00 x 28 - \$484.00
Penyelenggara Stor	D ₁	
Penolong Stor Muda	E	\$210.00 x 18 - \$390.00

Sumber: Collective Agreement 1980-1982.

Walaupun terdapat tangga gaji yang demikian, pihak majikan berhak untuk menahan kenaikan gaji bagi mana-mana pekerja pada 1hb Januari. Terdapat 3 faktor yang biasa dijadikan kriteria dalam menilai seseorang pekerja. Faktor-faktor itu ialah,

- (a) kualiti kerja;
- (b) kuantiti kerja;
- (c) Masa (sejauhmana seseorang pekerja boleh melaksanakan satu-satu kerja dan siap dalam tempoh yang ditetapkan).

Pekerja-pekerja yang diperlukan kerja syif akan dibayar premium syif untuk membantu pekerja-pekerja yang terpaksa menghadapi masalah pengangkutan dan sebagainya.

Syif kedua - \$1.20

Syif ketiga - \$2.20

Semua pekerja-pekerja yang telah disahkan akan diperkenankan pada penghujung tiap-tiap tahun kalendar satu bonos tahunan bersamaan dengan satu bulan gaji pokok yang terakhir dengan syarat bahawa:

- (i) pekerja telah berkhidmat untuk tempoh masa minima enam bulan;
- (ii) pekerja ada di dalam perkhidmatan syarikat pada masa pembayaran bonos.

Untuk kerja lebih masa (overtime), pekerja-pekerja dikenakan bayaran yang berlainan pula. Adalah diiktirafkan bahawa kerja lebih masa di dalam had yang tercatat oleh Seksi 60A(4) (a), Ordinan Pekerjaan, adalah syarat bekerja biasa. Akan tetapi, untuk setiap kerja lebih masa yang dibuat lebih dari masa-masa kerja biasa dan atas permintaan syarikat, pekerja-pekerja akan dibayar dengan kadar tidak kurang dari satu setengah ($1\frac{1}{2}$) kali ganda kadar jam biasa tanpa dikira atas mana kadar gajinya ditentukan. Secara hitung purata ia adalah seperti berikut:

Untuk pekerja gaji bulanan -

$$\frac{12 \times \text{gaji bulanan}}{52 \times \text{bilangan jam mingguan}} = \text{kadar satu jam}$$

Untuk pekerja harian -

$$\frac{\text{kadar gaji harian}}{\text{Bilangan jam kerja satu hari}} = \text{kadar satu jam}$$

Untuk pekerja-pekerja yang bekerja pada hari rehat atau mana-mana hari kelepasan atas permintaan syarikat, kadar pembayarannya adalah (2) kali ganda kadar satu jam untuk pekerja-pekerja harian dan satu setengah ($1\frac{1}{2}$) kali ganda kadar satu jam untuk pekerja-pekerja bulanan.

E. Faedah-Faedah Sampingan

Terdapat beberapa jenis faedah yang boleh diperolehi daripada syarikat ini. Pertama sekali dan yang paling utama ialah faedah persaraan.

Umur bersara pada kebiasaannya ialah 55 tahun. Namun demikian, pihak majikan boleh mempelawa seseorang pekerja yang telah sampai umur persaraan untuk meneruskan perkhidmatannya dengan syarikat untuk melanjutkan tempoh masa di luar umur 55 tahun, dengan syarat:

- (i) bahawa lanjutan tersebut dibuat secara bertulis dan akan dikenakan untuk tempoh masa tidak lebih dari satu tahun pada suatu masa yang tertentu; dan
- (ii) disahkan sihat oleh doktor syarikat.

Faedah-faedah persaraan akan dikira dengan kadar sebanyak 25% daripada gaji pokok terakhir untuk setiap tahun lengkap perkhidmatan. Faedah persaraan ini dikira atas gaji pokok sahaja dan tidak termasuk pendapatan kerja lebih masa, pendapatan komisyen, elaun atau apa-apa wang serta faedah-faedah yang tidak meliputi gaji pokok. Untuk pekerja-pekerja yang bersara atas alasan perubatan dan yang telah tamat sekurang-kurangnya

lima tahun perkhidmatan terus-menerus pada tarikh pekerja tersebut meninggalkan syarikat, akan berhak menerima faedah persaraan dengan syarat bahawa seorang pengamal perubatan yang berdaftar yang dilantik oleh syarikat mengesahkan bahawa pekerja tersebut tidak sihat untuk sebarang pekerjaan lanjutan dengan syarikat itu lagi. Sebab-sebab selain daripada yang disebutkan di atas yang menyebabkan seseorang pekerja itu berhenti dari perkhidmatannya tidak berhak untuk menerima faedah-faedah persaraan. Contohnya, seperti pekerja-pekerja yang terlibat dalam kecurian, penipuan dan sebagainya.

Selain daripada faedah persaraan di atas, syarikat ini kerap kali mempunyai rombongan ke seluruh pelusuk tanah air kita yang dibiayai penuh oleh syarikat. Semua pekerja-pekerja kilang akan dihiburkan dalam rombongan ini.

Setiap tahun, syarikat ini juga akan mengadakan perhimpunannya di salah sebuah hotel yang terkemuka di Kuala Lumpur yang dikenali sebagai Malam Kulitkraf. Berbagai-bagai aturcara disediakan dalam perhimpunan seperti pemilihan pekerja terbaik tahunan, pertandingan nyanyian, pertunjukkan tarian dan sebagainya.

Di samping itu, semua pekerja di dalam syarikat ini adalah digalakkan melaburkan sebahagian daripada gaji mereka di dalam agensi-agensi pelaburan seperti Amanah Saham Nasional dan Tabung Haji. Pekerja-pekerja yang ingin melabur di dalam agensi-agensi tersebut hanya dikehendaki untuk pelaburan pokok kerana untuk pelaburan-pelaburan yang seterusnya akan diuruskan oleh pihak syarikat.

Selain daripada itu, pada bulan Ramadan untuk setiap tahun, pihak syarikat akan mengadakan pertandingan musabqah membaca al-Quran serta ceramah-ceramah agama.

Dalam proses syarikat untuk meninggikan mutu dan kualiti pengeluaran serta keinginan pihak majikan untuk meningkatkan daya pengeluaran para pekerjaanya, sejak akhir-akhir ini, pihak syarikat telah menyusun beberapa program latihan untuk pekerja-pekerja kilang. Yang paling terakhir sekali, 7 orang pekerja telah dipilih oleh syarikat untuk dihantar ke Korea Selatan bagi tempoh 1 bulan untuk mengikuti kursus dan latihan dalam bidang perindustrian kasut di sana, yang sudah semestinya lebih maju dan berjaya. Bukan setakat itu sahaja, pihak majikan juga seringkali menghantar pekerja-pekerjanya ke PDPN (Pusat Daya Pengeluaran Negara) di Petaling Jaya untuk mengikuti kursus-kursus yang tertentu dengan harapan pekerja-pekerja yang telah mengikuti kursus tersebut dapat menggunakan pengetahuan mereka untuk meninggikan tingkat pengeluaran syarikat.

Kegiatan sukan juga tidak ketinggalan dalam suasana pekerjaan yang sibuk. Pertandingan di antara kilang-kilang yang berhampiran sering diadakan terutamanya dalam bola sepak, sepak takraw, netball dan sebagainya. Aspek jasmani dan rohani sama-sama dipentingkan oleh syarikat ini.

BAB IV

LATARBELAKANG PEKERJA

Dalam bab ini, pengkaji akan membuat penganalisaan ke atas sampel pekerja-pekerja kilang daripada 2 buah kilang yang terletak di 2 kawasan perindustrian yang berlainan iaitu satu dari Shah Alam dan satu lagi daripada Petaling Jaya di mana si pengkaji sendiri melakukan kajian amalnya. Setelah mengetahui tentang corak dan keadaan pekerjaan serta struktur gunatenaga buruh di kilang A (pembuat kasut), maka adalah wajar untuk melihat secara lebih terperinci tentang beberapa aspek kehidupan para pekerja di kilang itu. Walau bagaimanapun, adalah amat sukar bagi si pengkaji menganalisa suatu sampel yang besar dari kilang itu. Oleh sebab itu, si pengkaji telah menggunakan 1 set soal-selidik untuk menemuduga pekerja-pekerja di kilang itu yang dipilih secara 'random' dengan harapan sampel yang dipilih itu dapat sedikit-sebanyak mewakili corak kehidupan secara umum untuk pekerja-pekerja di kilang itu. Di dalam kontek ini, si pengkaji telah juga mengambil sampel pekerja kilang dari sebuah kilang pemasangan kereta di Shah Alam untuk tujuan perbandingan. Kilang di Petaling Jaya akan dinamakan Kilang A dan kilang di Shah Alam, Kilang B. Di setiap kilang itu (A dan B), sebanyak 15 orang responden lelaki untuk tiap-tiap satu kilang telah dipilih untuk tujuan penganalisaan dan perbandingan.

Aspek-aspek yang akan menjadi tumpuan perbincangan di dalam bab ini adalah berhubung dengan perkara-perkara seperti kaitan di antara faktor-faktor umur, status perkahwinan dan tingkat pelajaran dengan aspek-aspek kehidupan iaitu pendapatan, perbelanjaan dan kawasan tempat tinggal para pekerja. Hubungan di antara angkubah-angkubah ini akan dibuat secara pertandingan untuk Kilang A dan B.

Setelah bekerja di kilang A sebagai pekerja biasa dan juga sebagai seorang penyelidik 'sulit', pengkaji telah sempat mengalami corak kehidupan di kilang itu. Di dalam pergaulan pengkaji dengan para pekerja di Kilang A, pengkaji telah mendapati hubungan yang rapat di antara faktor-faktor umur, status perkahwinan dan tingkat pelajaran dengan corak kehidupan mereka.

Secara umum, umpamanya, kebanyakan pekerja-pekerja di Kilang A adalah dalam lingkungan umur 19-26. Dengan lain perkataan, pekerja-pekerja ini tidak mempunyai banyak tanggungjawab dari segi beban hidup. Tambahan pula, ramai daripada mereka masih bujang dan sudah tentu corak hidup mereka adalah bersifat 'happy-go-lucky'. Berkaitan dengan sistem upah di kilang itu, di mana kenaikan gaji adalah lebih ditentukan oleh 'seniority', maka upah yang mereka dapati belum cukup untuk mereka hidup mewah dan senang. Ini tidaklah hairan apabila pengkaji mendapati kebanyakan daripada mereka hidup dalam keadaan serba-kurang seperti kurang dari segi kemudahan-kemudahan asas di kawasan setingan ataupun boleh dikatakan sebagai golongan miskin, hidup dalam kawasan bandar seperti Petaling Jaya di mana segala-segalanya kos tinggi.

Tetapi apabila pengkaji membuat temuduga di Kilang B (Shah Alam), di mana kebanyakan daripada pekerjaanya adalah lebih tua dan sudah berkahwin, corak kehidupan mereka adalah lebih baik. Ini antaranya adalah disebabkan oleh upah mereka yang lebih tinggi. Memang tidak boleh dinafikan bahawa terdapat faktor-faktor lain seperti corak kerja dan tingkat teknologi yang terdapat sesebuah kilang yang dapat mempengaruhi tingkat upah untuk seseorang pekerja di samping polisi kilang yang dipraktiskan oleh satu-satu kilang. Namun demikian, apa yang ingin saya tegaskan di sini ialah tingkat umur dan status perkahwinan memainkan peranan yang penting dalam mencorakkan cara hidup seseorang pekerja dari segi upah (pendapatan), perbelanjaan (bagaimana pekerja-pekerja mengagihkan gajinya untuk jenis-jenis perbelanjaan), serta kawasan tinggal mereka.

Selain daripada itu, faktor tingkat pelajaran juga memainkan peranan yang penting dalam mewarnakan corak hidup mereka. Pada lazimnya dalam masyarakat kita yang sangat mementingkan kelayakan bersijil, tingkat pelajaran yang rendah akan menyebabkan seseorang itu hidup tidak semewah seperti seseorang yang berkelayakan tinggi. Dalam perbualan pengkaji dengan para pekerja di Kilang A, didapati ramai pekerja-pekerja tidak mempunyai harapan yang besar dari segi kenaikan pangkat. Sebab yang mereka kemukakan di antaranya ialah mereka kekurangan kelayakan yang baik. Maka mereka hanya menerima sahaja upah yang ditawarkan oleh pihak majikan tanpa banyak rungutan. Tetapi apabila pengkaji membuat temuduga di Kilang B, didapati

pekerja di situ juga mempunyai tingkat pelajaran yang lebih kurang sama dengan Kilang A. Di Kilang B, upah para pekerja adalah secara relatif lebih tinggi daripada Kilang A. Jadi, faktor pelajaran tidak menentukan secara mutlak terhadap upah mereka, sebaliknya peranan union, usia dan pengalaman serta jenis kilang lebih penting dalam menentukan tingkat upah pekerja masing-masing.

Jadual 4.1 : Tingkat Umur

Umur	Kilang A	Kilang B
19 - 22	7	-
23 - 26	5	1
27 - 30	2	2
31 - 34	1	6
35 - 38	-	3
39 - 42	-	2
43 - 46	-	1
47 - 50	-	-
Jumlah	15	15

A = Petaling Jaya

B = Shah Alam

Daripada Jadual 4.1 didapati golongan pekerja di Kilang A dan B mempunyai tingkat umur yang amat berbeza. Di Kilang A, kebanyakan daripada pekerjaanya adalah dalam lingkungan 19-26 tetapi sebaliknya, pekerja-pekerja di Kilang B pula, tingkat umur pekerja yang paling ramai adalah daripada golongan di antara umur 31-42. Dengan lain perkataan pekerja-pekerja di Kilang A adalah lebih muda daripada pekerja-pekerja kilang B. Di samping itu, pekerja-pekerja di Kilang A baru sahaja mula bekerja dan setengah daripada mereka masih tinggal bersama dengan keluarga. Maka pekerja-pekerja muda ini tidak boleh dikatakan sudah berdikari kerana sedikit-sebanyak mereka masih memerlukan bantuan dan pertolongan dari keluarga baik dari segi kewangan mahupun tempat perlindungan. Berdasarkan pada pemerhatian pengkaji di Kilang A, didapati pekerja-pekerja muda ini tidak berniat untuk bekerja di kilang itu memandangkan gaji yang rendah serta masa depan yang kurang stabil dari aspek kenaikan pangkat ataupun jaminan pekerjaan. Pekerja-pekerja dari tingkat umur yang muda ini hanya menganggap pekerjaan di kilang itu sebagai 'batu loncatan' sahaja dan sentiasa bersedia untuk meninggalkan kilang itu kalau ada peluang-peluang yang lebih baik di luar kilang itu. Maka pengkaji telah diberitahu bahawa pekerja-pekerja yang masuk dan keluar daripada kilang itu telah menjadi suatu 'trend' yang agak biasa.

Selain daripada itu, ramai pekerja-pekerja yang muda yang baru berhijrah dari kawasan kampung ke bandar industri ini terpaksa, mahu tidak mahu, bekerja di kilang itu di samping mencari peluang-peluang pekerjaan yang lebih baik di luar.

Corak pekerjaan di Kilang A yang tidak memerlukan banyak pengalaman serta latihan, sudah tentu akan menarik ramai pekerja-pekerja muda yang masih kurang pengalaman dan kemahiran.

Keadaan ini amat berbeza jika dibandingkan di Kilang B. Semasa perbincangan pengkaji dengan para pekerja di kilang ini, yang kebanyakan daripada mereka sudah mencapai tingkat umur 30, didapati ramai daripada mereka tidak mempunyai niat untuk mencari pekerja baru setelah sekian lama bekerja di kilang itu. Tetapi hanya satu harapan yang sangat-sangat mereka harapkan iaitu mereka ingin menuntut satu keadaan alam sekitar untuk bekerja yang lebih baik dan lebih terjamin melalui kesatuan sekerja mereka. Oleh kerana ramai pekerja di Kilang B telah mencapai umur 30, corak kehidupan mereka lebih tetap dan untuk mereka yang sudah berumahtangga, mereka terpaksa memikul beban yang berat untuk bertanggungjawab sebagai seorang ketua famili di mana kehidupan dan masa depan anak-anak mereka adalah terletak di tangan mereka. Dengan pengalaman bekerja yang agak lama, mereka tidak berniat untuk menukar ke pekerjaan lain atau meninggalkan kilang itu kerana takut tentang kestabilan masa depan mereka. Aspirasi hidup mereka (Kilang B) adalah sama sekali berlainan daripada Kilang A di mana mereka ingin hidup dalam keadaan stabil dan sentiasa berusaha untuk memberi keselesaan hidup bagi famili mereka.

Dari segi status perkahwinan pula, terdapat satu perbezaan yang besar di antara Kilang A dan B.

Jadual 4.2 : Status Perkahwinan

Kilang	Bujang	Berkahwin	Jumlah
A	13	2	15
B	-	15	15

Dengan berdasarkan kepada soal-selidik yang dikemukakan kepada responden-responden, si pengkaji telah mendapati kesemua responden untuk Kilang B (15 orang) sudahpun berkahwin. Sementara untuk Kilang A pula, 13 orang responden daripada sejumlah 15 orang masih hidup bujang. Ini jelas sekali menunjukkan corak hidup yang berbeza di antara pekerja-pekerja di kedua-dua kilang itu. Pekerja-pekerja di Kilang A, hidup tidak menetap dan kurang tanggungjawab darisegi mental mahupun perbelanjaan tetapi bagi pekerja-pekerja Kilang B, mereka lebih menetap dari segi penempatan mereka dan mental commitment mereka lebih berat serta perlu mempunyai jumlah wang cukup untuk membiayai seisi keluarga mereka. Di samping itu, pengkaji telah mendapat tahu bahawa kebanyakan daripada isteri mereka adalah suri rumahtangga.

Kesimpulannya, faktor umur dan status perkahwinan di antara Kilang A dan B adalah begitu berbeza sekali dan nampaknya telah menghasilkan corak kehidupan para pekerja yang berbeza.

Seterusnya, kedua-dua sampel itu juga dilihat dari segi tingkat pelajaran yang dicapai.

Jadual 4.3 : Tingkat Pelajaran Yang Dicapai

Darjah	Kilang A	Kilang B
Darjah 1-6	3	2
Lulus Sekolah rendah	-	6
Tingkatan 1-3	9	3
Lulus SRP	-	2
Tingkatan 4-5	1	1
Lulus SPM	2	1
Lain-lain	-	-
Jumlah	15	15

Daripada kedua-dua sampel responden, si pengkaji mendapati hampir 80% daripada mereka adalah berpelajaran rendah iaitu kurang daripada kelulusan SRP. Ini merupakan satu keadaan yang agak sama untuk kedua-dua kilang. Di dalam kilang-kilang seperti ini di mana proses pengeluaran dan daya pengeluaran sangat-sangat dipentingkan, maka satu set peraturan atau strategi telah dirancang oleh pihak atasan. Jadi golongan pekerja biasa yang bersifat 'kolar biru' ini hanya mengikut peraturan yang ditetapkan dan oleh sebab itu, walaupun mereka ber-

pelajaran rendah mereka masih diterima untuk bekerja di kilang masing-masing. Apa yang penting di sini ialah pekerja-pekerja perlu mengikut peraturan yang ditetapkan dan mengikut program latihan (kalau ada) yang dikendalikan oleh pihak majikan sesebuah kilang tanpa melibatkan inisiatif diri sendiri. Sesungguhnya, inilah yang sebenarnya berlaku di kilang-kilang di Malaysia dan sudah semestinya pekerja-pekerja kolar biru mendapat gaji yang rendah jika dibandingkan dengan pekerja-pekerja lain yang berkolar putih dan berkelayakan tinggi.

Oleh yang demikian, secara langsung tingkat pelajaran memainkan peranan yang penting di dalam konteks masyarakat pekerja di negara ini. Faktor pelajaran ini perlu ditinjau secara makro walaupun secara mikronya ia juga mempunyai kesan yang berlainan untuk kedua-dua kilang yang berbeza. Namun demikian, terdapat faktor-faktor lain seperti jenis pekerjaan, teknologi yang digunakan serta lamanya seseorang pekerja itu bekerja yang mempunyai kesan secara langsung ke atas upah pekerja-pekerja masing.

Jadual 4.4 di bawah menunjukkan tingkat pendapatan untuk Kilang A dan B.

Jadual 4.4 : Tingkatan Pendapatan

Pendapatan (\$)	Kilang A	Kilang B
200 - 299	13	-
300 - 399	2	1
400 - 499	-	-
500 - 599	-	1
600 - 699	-	6
700 - 799	-	2
800 - 899	-	3
900 - 999	-	-
1,000 - 1,099	-	2
Jumlah	15	15

Dari aspek pendapatan kedua-dua kilang itu terdapat satu perbezaan yang besar. Untuk Kilang A, purata gaji yang diperolehi oleh pekerja-pekerjanya adalah dalam lingkungan \$200 - \$300. Tetapi bagi Kilang B, upah mereka jauh lebih tinggi dan hampir 85% daripada pekerja-nya menerima upah dari \$600 dan ke atas. Seperti yang disebut di awal bab ini, terdapat satu kemungkinan di mana faktor-faktor seperti umur, status perkahwinan dan tingkat pelajaran mungkin mempunyai kaitan yang rapat terhadap upah pekerja dan seterusnya kehidupan mereka. Daripada

penganalisaan si pengkaji ke atas sampel untuk kedua-dua kilang itu, memang terdapat satu hubungan yang rapat. Jelas sekali untuk Kilang A di mana ramai daripada pekerjaanya adalah pekerja-pekerja muda dan masih hidup bujang menerima upah yang agak rendah. Sementara untuk Kilang B, ramai pekerjaanya sudah lama bekerja di situ, tingkat umur sudah mencapai 30 dan hampir semua pekerja di kilang itu sudah berumahtangga. Jadi, untuk Kilang B upah mereka adalah relatifnya lebih tinggi daripada Kilang A. Walaupun untuk kedua-dua kilang itu, tingkat pelajaran pekerja masing-masing adalah agak seimbang tetapi faktor-faktor lain seperti jenis teknologi dan jenis barang pengeluaran juga perlu diberi pertimbangan. Untuk Kilang A yang berupa kilang pembuat kasut bolehlah dikategorikan sebagai industri ringan dan tingkat teknologi yang dipakai masih rendah dan separuh mahir. Tetapi untuk Kilang B yang merupakan kilang pemasang kereta, ia merupakan industri berat dan kereta-kereta yang dipasang di kilang itu tentu sekali memerlukan tingkat teknologi dan kemahiran yang tinggi daripada tenaga buruhnya. Oleh yang demikian, faktor tingkat pelajaran atau kelayakan sijil tidak mempunyai kesan yang nyata ke atas upah pekerja tetapi sebaliknya, pengalaman bekerja, jangka masa seseorang pekerja itu bekerja dengan kilang dan yang paling penting, tingkat teknologi dan kemahiran yang diperlukan memainkan peranan yang penting dalam menentukan tingkat upah pekerja.

Di dalam masyarakat yang bersifat 'materialistic' hari ini, di mana aktiviti-aktiviti manusia dinilai dengan kos, maka upah yang

diterima oleh pekerja-pekerja kilang ini sudah tentu mempunyai kesan ke atas corak kehidupan mereka. Adalah dipercayai bahawa faktor pendapatan akan menentukan aspek-aspek kehidupan seperti tempat tinggal para pekerja, kemudahan-kemudahan yang didapati serta cara pekerja-pekerja ini membelanjakan pendapatan mereka.

Terlebih dahulu, si pengkaji akan melihat perbezaan tempat tinggal untuk pekerja Kilang A dan B. Jadual di bawah merupakan perbezaan yang didapati daripada sampel responden untuk Kilang A dan B.

Jadual 4.5 : Kawasan Tempat Tinggal

Tempat Tinggal	Kilang A		Kilang B	
	Milik sendiri	sewa	Milik sendiri	sewa
Setinggalan	2	7	1	-
Rumah pangsa/rumah murah	1	3	6	-
Rumah kedai	-	-	-	1
Rumah papan kampung	-	-	2	4
Felda	-	-	-	-
Estet	-	-	1	-
Quarters	2	-	-	-
Jumlah	5	10	10	5
	15		15	

Daripada responden-responden yang ditemuduga, untuk Kilang A terdapat 9 orang tinggal di kawasan setinggan, 4 orang di rumah murah dan 2 di quarters. Tetapi untuk Kilang B pula, hanya seorang (1) sahaja yang tinggal di setinggan, 6 di rumah pangsa, 6 rumah kampung dan 1 di estet. Di samping itu, untuk Kilang A, daripada 15 responden yang ditemuduga, 10 orang menyewa tempat tinggal mereka dan 5 orang lain memiliki tempat tinggal mereka sendiri. Keadaan ini pula adalah bertentangan dengan Kilang B di mana 10 responden yang ditemuduga mempunyai tempat tinggal sendiri dan 5 orang lain menyewa.

Pekerja-pekerja Kilang A yang kebanyakan muda-muda belaka, hanya mampu tinggal di kawasan setinggan memandangkan upah mereka yang amat rendah. Walaupun demikian terdapat juga pekerja-pekerja lain yang tinggal bersama dengan keluarga mereka seperti di quarters ataupun rumah murah di mana tempat-tempat tinggal yang demikian adalan dibiayai oleh ayah mereka. Daripada pemerhatian pengkaji, didapati ada setengah daripada mereka terpaksa menyewa bilik di kawasan setinggan yang tidak mempunyai kemudahan yang lengkap seperti air atau letrik. Bagi pekerja-pekerja cacat, mereka biasanya mendapat bantuan daripada Persatuan Orang-Orang Cacat Selangor untuk mendapatkan tempat tinggal seperti menyewa bilik di kawasan perumahan yang berhampiran di Seksyen 14 ataupun 17. Namun demikian, sewa yang mereka bayar adalah sama seperti orang biasa dan oleh itu, mereka terpaksa membelanjakan jumlah yang agak banyak untuk sewa bilik mereka. Secara umum, pekerja-pekerja Kilang A banyak tinggal di kawasan setinggan memandangkan sewanya murah dan tidak mempunyai kemudahan-kemudahan yang baik dan bersih.

Sementara itu pekerja dari Kilang B memiliki tempat tinggal mereka sendiri. Daripada percakapan pengkaji dengan ahli-ahli kesatuan di Kilang B, pekerja-pekerja di situ biasanya tinggal di kawasan rumah pangsa yang berhampiran yang dibina oleh Perbadanan Kemajuan Negeri Selangor. Ini sebenarnya adalah langkah-langkah kerajaan Negeri Selangor untuk membangunkan kawasan perindustrian Shah Alam, maka pekerja-pekerja yang bekerja di kilang-kilang yang berhampiran akan diberi pinjaman perumahan. Penghuni-penghuni hanya membayar secara ansuran sebanyak \$60 - \$100 sebulan bergantung kepada jumlah yang dipinjam untuk jangka masa yang tertentu. Secara umum, pekerja-pekerja kilang di situ (Kilang B) menikmati tempat tinggal yang lebih baik jika dibandingkan dengan Kilang A.

Jadual 4.6 menunjukkan kemudahan-kemudahan yang terdapat di tempat kediaman pekerja-pekerja Kilang A dan B.

Setelah melihat aspek perumahan para pekerja di kilang-kilang itu (A dan B), perlu ditinjau secara lebih mendalam aspek kemudahan-kemudahan yang dinikmati oleh pekerja-pekerja itu. Kemudahan-kemudahan itu adalah merupakan kemudahan yang asas bagi kehidupan seseorang manusia. Umpamanya, pekerja-pekerja di Kilang A yang kebanyakannya tinggal di kawasan setinggan menggunakan tandas gali atau angkut. Daripada sampel responden yang diperolehi, 60% daripadanya menggunakan tandas ini. Keadaan ini bertentangan dengan pekerja-pekerja kilang B di mana 60% daripada responden sampel menikmati tandas tarik pam. Sesungguhnya, pekerja-pekerja Kilang A yang menikmati kemudahan tandas pam adalah

Jadual 4.6 : Kemudahan di dalam Rumah

Kemudahan	Kilang A	Kilang B
Tandas tarik pam	6	9
Tandas gali (angkut)	9	6
Jumlah	15	15
Kuasa letrik + air paip	6	12
Kuasa letrik sahaja	-	-
Air paip sahaja	9	2
Tiada langsung	-	1
Jumlah	15	15

mereka yang tinggal bersama dengan keluarga mereka atau sewa bilik di kawasan perumahan yang berhampiran. Tetapi untuk pekerja-pekerja Kilang B yang banyak tinggal di kawasan rumah pangsa kerajaan atau rumah papan kampung, kemudahan ini biasanya sudahpun wujud.

Seterusnya, hampir 80% daripada responden sampel untuk Kilang B menikmati kemudahan kuasa elektrik dan air paip berbanding dengan 40% di Kilang A. Sementara itu, 60% daripada responden sampel Kilang A hanya dapat menikmati kemudahan air paip sahaja. Ini jelas menunjukkan bahawa pekerja di Kilang A menikmati kemudahan-kemudahan asas yang masih tidak lengkap jika dibandingkan dengan pekerja di Kilang B. Daripada peninjauan pengkaji ke kawasan-kawasan setingan pekerja-pekerja ini, pengkaji dapati rumah-rumah itu biasanya didirikan di kawasan tanah terbiar kerajaan dan tambahan pula, susunan rumahnya agak tidak sistematik.

Dari segi perbelanjaan, pekerja-pekerja kilang biasanya tidak mempunyai wang lebih untuk perbelanjaan seperti hiburan. Tetapi kebanyakan daripada upah (gaji) mereka terpaksa dibelanjakan ke atas makanan, sewa, tambang dan juga elektrik serta air paip. Biasanya, perbelanjaan untuk rawatan doktor tidak perlu dibiayai oleh para pekerja kerana mereka boleh mendapat rawatan yang percuma daripada doktor syarikat. Bagi mereka yang sudah berumahtangga dan mempunyai anak, maka upah mereka terpaksa diagihkan untuk perbelanjaan pelajaran anak mereka serta perbelanjaan rawatan doktor.

Kesimpulannya, perbezaan-perbezaan dari segi umur, status perkahwinan dan tingkat teknologi serta tingkat pelajaran (secara makro) telah memainkan peranan yang penting terhadap kehidupan para pekerja kilang. Selain daripada itu, corak kehidupan juga berbeza di antara Kilang A dan B yang disebabkan oleh perbezaan faktor-faktor di atas.

BAB V

SIKAP PEKERJA

Pengetahuan tentang latarbelakang para pekerja telah menjadi asas yang sungguh kukuh untuk pengkaji melanjutkan kajian ke atas aspek sikap pekerja di dalam bab ini. Aspek sikap yang akan diberi perhatian ialah sikap terhadap aspek kerja dan kilang serta pihak majikan. Di samping itu pengkaji juga akan menyentuh tentang hubungan-hubungan yang wujud seperti hubungan pekerja-pekerja sendiri, hubungan pekerja-penyelia dan juga hubungan pekerja-majikan.

Adalah diandaikan bahawa aspek latarbelakang memainkan peranan yang mustahak dalam menentukan sikap pekerja terhadap bidang kerja mereka dan juga terhadap kilang di mana mereka bekerja. Faktor-faktor seperti corak kehidupan, tingkat pendapatan dan aspirasi hidup para pekerja kilang itu akan secara langsung atau tidak menentukan sikap mereka.

Di dalam kajian ini, pengarang akan menggunakan soal-selidik yang telahpun dikemukakan kepada responden-responden (pekerja-pekerja) untuk melihat hubungan di antara faktor-faktor latarbelakang dengan sikap pekerja mereka. Di dalam aspek ini, 2 buah kilang iaitu Kilang A dan B (seperti Bab IV) yang mempunyai pekerja-pekerja yang berlainan latarbelakang dan kawasan, akan dibuat perbandingan.

Untuk melihat sikap pekerja terhadap aspek kerja mereka, soal-selidik yang dikemukakan itu telah direka sedemikian rupa supaya apabila ditanyakan kepada responden akan mendapat jawapan secara spontan. Contohnya, 3 soalan telah dikemukakan untuk mengetahui tentang sifat pekerjaan dan juga pengalaman pekerja terhadap kerja itu. Soalan-soalan itu adalah seperti berikut:

1. Adakah peluang bekerja ikut inisiatif atau terpaksa mengikut peraturan?
2. Adakah pekerjaan anda berat atau ringan?
3. Adakah pekerjaan itu membosankan?

Pengalaman atau sikap para pekerja terhadap sifat pekerjaan bagi kedua-dua kilang adalah ditunjukkan di Jadual 5.1

Seperti yang disebutkan di bab yang lepas seramai 15 orang dari tiap-tiap Kilang A dan B telah dipilih sebagai responden untuk mewakili kilang masing-masing. Daripada soal-selidik itu, didapati bahawa bagi Kilang A, kerja yang dilakukan (di bahagian proses pengeluaran) adalah mengikut peraturan yang ditetapkan oleh kilang bagi kesemua 15 orang pekerja yang ditemuduga. Tetapi, keadaan ini agak berlainan untuk Kilang B di mana daripada 15 orang responden itu, 6 orang dapat melakukan satu-satu kerja itu mengikut inisiatifnya sendiri dan 9 orang lagi terpaksa mengikut peraturan yang ditetapkan. Keadaan ini adalah disebabkan oleh keadaan di mana untuk Kilang A, kerja memproses

Jadual 5.1 : Sifat Pekerjaan

Sifat Pekerjaan	Kilang A	Kilang B
1. Ikut inisiatif sendiri	0	6
2. Peraturan yang ditetapkan	15	9
3. Berat	0	5
4. Ringan	7	5
5. Sederhana	8	5
6. Bosan selalu	0	3
7. Tidak bosan	5	9
8. Kadangkala bosan	10	3

kasut tidak memerlukan banyak kemahiran memandangkan komponen-komponen kasut itu adalah disediakan oleh bahagian-bahagian yang tertentu dan prosesnya hanya menggabungkan komponen-komponen itu menjadi sepasang kasut. Di samping itu, komponen-komponen yang dimaksudkan itu tidak sekomplek kalau dibandingkan dengan komponen-komponen dalam mengeluarkan sebuah kereta bagi Kilang B. Oleh yang demikian, proses pengeluaran bagi setengah bahagian di Kilang B dapat dilakukan dengan inisiatif sendiri. Atas sebab ini juga, pekerja-pekerja di Kilang B adalah pada keseluruhannya dibayar dengan upah yang lebih tinggi daripada Kilang A.

Selain daripada itu, untuk Kilang A, didapati 7 orang responden menganggap kerja mereka sebagai ringan dan 8 orang lagi mengatakan kerja mereka sebagai sederhana sahaja. Bagi Kilang B pula, setiap 5 orang mengatakan kerja mereka ringan, berat dan sederhana. Ini adalah kerana di Kilang A terdapat pekerja-pekerja wanita tetapi tidak untuk Kilang B. Sesungguhnya, daripada pemerhatian pengarang, didapati bahawa kerja di Kilang B adalah jauh lebih berat kalau dibandingkan dengan Kilang A memandangkan bahan-bahan atau komponen yang dipakai adalah seperti mesin enjin, kepingan besi dan lain-lain kelengkapan yang lebih berat dan bahaya.

Dari aspek kebosanan terhadap kerja, untuk Kilang A, didapati 5 orang responden tidak merasakan bosan terhadap kerja mereka dan 10 orang lagi mengatakan bahawa kadangkala mereka merasa bosan. Untuk Kilang B pula, 3 orang responden mengatakan bahawa mereka merasa bosan

terhadap kerja dan sementara tiga orang lagi kadangkala bosan. Tetapi 9 orang lagi tidak merasa bosan terhadap kerja yang dilakukan. Faktor yang dapat dikemukakan bagi mereka yang bosan terhadap kerja mereka adalah seperti faktor lama bekerja dan juga terpaksa mengikut peraturan. Maka, untuk Kilang A, didapati peraturan yang tinggi tercatat di kalangan pekerja-pekerjanya kerana kerja-kerja pengeluaran biasanya sudahpun ditetapkan dan tidak memerlukan inisiatif atau kreatif pekerja itu sendiri. Tetapi keadaan ini berlainan untuk Kilang B di mana peraturan yang tinggi di kalangan pekerja itu sendiri tidak merasa bosan dari segi kerja mereka dan walaupun ada, ia adalah disebabkan oleh faktor lama bekerja iaitu lebih daripada 10 tahun.

Selanjutnya, pengkaji juga meninjau sikap pekerja terhadap aspek-aspek pekerjaan yang lain seperti gaji, jaminan pekerja, peluang kenaikan pangkat dan sebagainya. Responden-responden itu disoal samada mereka 'puas' atau 'tidak puas hati' dengan aspek-aspek yang ditanyakan itu. Di bawah ini adalah hasil daripada jawapan-jawapan yang diperolehi untuk soalan-soalan yang dikemukakan.

A. Gaji

Dari segi gaji, didapati bahawa hampir semua pekerja-pekerja dari Kilang A yang telah ditemuduga tidak puas hati terhadap gaji mereka. Sementara untuk Kilang B, daripada 15 orang responden yang disoal, tujuh (7) orang menganggap gaji mereka sebagai memuaskan dan lapan (8) orang lagi kurang memuaskan. Pada lazimnya, apabila ditanya tentang

sebab mengapa mereka merasa kurang puas hati dengan gaji mereka, jawapan yang diberikan ialah seperti inflasi, barang-barang keperluan berharga tinggi ataupun tanggungan semakin menaik dan sebagainya. Umpamanya di Kilang A di mana si pengkaji sendiri telah memerhatikan keadaannya, didapati pekerja-pekerja di situ tidak berpeluang untuk belanja besar. Untuk mengurangkan perbelanjaan, sebilangan besar daripada pekerja-pekerja itu membawa makanan sendiri ke tempat kerja.

B. Jaminan Pekerjaan

Dari segi jaminan pekerjaan, didapati bagi kedua-dua Kilang A dan B, daripada 15 responden itu, 13 orang merasa puas terhadap aspek ini dan 2 orang lagi tidak. Biasanya alasan yang diberi oleh pekerja-pekerja yang tidak merasa puas hati dari segi jaminan ini adalah kemungkinan pihak majikan akan menyinkir sesiapa sahaja di kilang itu memandangkan pekerja-pekerja biasa tidak berkuasa langsung dalam hal ini. Selain daripada itu, pengkaji telah diberitahu oleh satu dua pekerja Kilang B yang mengatakan bahawa mereka merasa kurang terjamin kerana pernah terlibat dalam kemalangan (di dalam kilang itu sendiri) dan telah mengambil cuti sakit yang agak panjang. Di sini jelas sekali walaupun dari segi undang-undang, pekerja-pekerja adalah wajar dan berhak untuk mengambil cuti sakit sekiranya terlibat dalam kemalangan dan kecederaan tetapi, dari segi psikologi, pekerja-pekerja ini masih bimbang dan terpaksa berhati-hati selalu. Namun demikian, secara keseluruhannya buat masa ini, pekerja-pekerja merasa yakin dan

terjamin dari segi pekerjaan memandangkan usaha-usaha pihak-pihak tertentu seperti Kementerian Buruh, Kesatuan Sekerja dan sebagainya untuk melindungi pekerja-pekerja ini daripada dieksploitasi oleh pihak majikan.

C. Peluang Kenaikan Pangkat

Soal peluang kenaikan pangkat ini didapati, untuk kedua-dua Kilang A dan B, pekerja-pekerjanya tidak mempunyai harapan yang tinggi terhadapnya. Didapati daripada 15 orang responden bagi kedua-dua Kilang A dan B, 10 orang bagi tiap-tiap kilang merasa kurang puas hati dan 5 orang lagi merasa puas. Bagi mereka, ini adalah disebabkan oleh kekurangan kelayakan dan juga kurang pengetahuan dari segi bahasa Inggeris.

D. Keadaan Tempat Kerja

Secara keseluruhannya, hampir 90% daripada responden-responden yang ditemuduga bagi kedua-dua kilang mengatakan bahawa mereka merasa puas terhadap keadaan tempat kerja mereka. Dari pemerhatian pengkaji sendiri, didapati terdapat tempat yang bersih dan juga kawasan yang kotor. Bagi tempat yang berhabuk, biasanya udaranya akan turut menjadi kotor dan keadaan ini tidak dapat dielakkan memandangkan setengah-tengah mesin yang digunakan itu mengeluarkan habuk.

E. Kebebasan Untuk Bergerak

Aspek kebebasan bergerak semasa bekerja juga ditinjau. Didapati untuk Kilang A dan B, hampir 65% daripada responden-responden yang ditemuduga merasa puas hati. Berdasarkan pengalaman pengkaji semasa melakukan kajian sebagai 'participant observer', didapati kebebasan yang disebut ini hanya terhad di satu-satu bahagian sahaja. Kebebasan bergerak ini dibenarkan di dalam lingkungan seperti bahagian 'upper-clicking' atau 'closing' sahaja. Namun demikian, terdapat setengah mesin yang dikongsi oleh 2 atau lebih bahagian (seperti stamping machine), maka gerakan setengah pekerja dari satu bahagian ke bahagian lain adalah perkara biasa.

F. Kerja yang dilakukan

Daripada jawapan-jawapan yang diberikan oleh responden-responden tentang aspek ini, didapati bagi kedua-dua Kilang A dan B, lebih daripada 90% daripada mereka merasa puas hati terhadap kerja yang mereka lakukan. Oleh yang demikian boleh dikatakan bahawa kerja yang dilakukan oleh para pekerja di kedua-dua kilang itu tidak mendatangkan banyak masalah atau kesulitan. Daripada pengalaman pengkaji di Kilang A, didapati bahawa kerja-kerja yang dilakukan itu tidak memerlukan kemahiran atau latihan yang lama tetapi hanya memerlukan sedikit tunjuk-ajar pada peringkat permulaan. Mungkin responden-responden yang ditemuduga itu sudahpun lama bekerja di kilang tersebut dan

tidak hairanlah bahawa terdapat peratusan yang tinggi yang merasa puas hati terhadap kerja mereka.

G. Keselamatan Semasa Bekerja

Dari segi ini, didapati hampir 95% daripada responden-responden yang ditemuduga ini berpendapat bahawa mereka merasa amat puas hati dengan usaha-usaha keselamatan yang dilakukan. Daripada pengalaman pengkaji di Kilang A, adalah benar bahawa aspek keselamatan amat bagus dan berkesan di kilang itu. Kilang pembuat kasut ini banyak menggunakan tenaga tangan dan mesin hanya sebagai pembantu atau mempercepatkan satu-satu pemotongan atau proses yang lain. Oleh yang demikian, bahaya yang mungkin disebabkan oleh mesin amatlah minimum. Untuk Kilang B pula, dengan berdasarkan kepada soal-selidik, didapati aspek ini juga dikendalikan oleh syarikat itu dengan baik. Contohnya, pengkaji telah dimaklumkan bahawa pekerja-pekerja yang bekerja di bahagian 'body shop' adalah dibekalkan dengan alat-alat keperluan seperti baju, kaca-mata dan kasut oleh pihak syarikat.

H. Disiplin

Dari segi disiplin di tempat kerja, Jadual 5.2 menunjukkan bilangan responden yang merasa puas dan bilang yang kurang puas.

Jadual 5.2 : Disiplin Semasa Bekerja

	Berpuas hati	Tidak puas hati	Jumlah
Kilang A	12	3	15
Kilang B	10	5	15

Didapati lebih kurang 20% pekerja daripada Kilang A dan 33% daripada Kilang B merasa kurang puas hati terhadap disiplin yang ketat di kilang itu. Semasa pengkaji bekerja di Kilang A, terdapat di beberapa tempat dan waktu, disiplin yang ketat terpaksa diikuti oleh semua pekerja. Contohnya, pekerja yang hendak ke tandas semasa bekerja terpaksa meminta satu pas dan kebenaran daripada foreman. Tetapi pekerja-pekerja adalah dibenarkan bercakap atau menyanyi semasa bekerja asalkan kerja yang diarahkan oleh penyelia siap dalam tempoh yang ditetapkan. Jadi, adalah didapati disiplin tidaklah selalu ketat di kilang ini. Perlu ditegaskan di sini disiplin yang tertentu terpaksa diadakan untuk menjaga keselesaan bekerja dan yang paling penting ialah menjamin proses pengeluaran dapat dilaksanakan dengan lancar. Untuk Kilang B, maklumat hanyalah berdasarkan kepada soal-selidik iaitu 10 orang merasa puas hati dan 5 orang pula mengatakan kurang puas hati.

I. Kadar Kerja

Dari segi kadar kerja, hampir 90% daripada responden-responden Kilang A merasa puas hati, tetapi untuk Kilang B hanyalah 65%. Daripada pengalaman pengkaji di Kilang A, didapati kadar kerjanya agak sederhana dan selesa. Sementara mengikut setengah pekerja di Kilang B, kadar kerjanya adalah terlalu cepat. Contohnya, setiap pekerja di bahagian 'paint shop' perlu menyiapkan semburan cat bagi setiap kereta dalam tempoh masa 7 minit. Namun demikian, pada kebiasaannya, kadar kerja ini bergantung kepada permintaan dan 'target' kereta yang hendak dikeluarkan.

J. Kebaikan dan Keburukan Bekerja di Kilang itu

Apabila ditinjau tentang kebaikan dan keburukan kerja sekarang, terdapat 2 set jawapan yang agak berbeza yang diterima dari pekerja kedua-dua kilang itu. Bagi Kilang A, unsur-unsur kebaikan untuk kerja mereka ialah dari segi jaminan pekerjaan, kerja yang agak ringan dan disiplin yang longgar. Di samping itu, faktor-faktor seperti KWSP,* kurangnya tekanan dan beban kerja serta hubungan mesra yang terjalin di kalangan pekerja-pekerja telah menyebabkan mereka terus kekal di kilang itu.

Dari segi keburukan atau rungutan yang dikeluarkan oleh para pekerja terhadap kerja mereka ialah tentang gaji yang rendah. Selain daripada itu, terdapat faktor-faktor yang tidak digemari oleh pekerja-

*KWSP = Kumpulan Wang Simpanan Pekerja

pekerja di kilang itu. Ini termasuklah peluang kenaikan pangkat yang tipis, cuti yang susah diperolehi serta kekurangan kelengkapan seperti kelengkapan sukan dan rekreasi di kilang itu.

Keadaan ini amatlah berlainan bagi Kilang B. Ciri-ciri yang baik adalah seperti keselesaan bekerja (termasuk kerja yang sederhana berat), gaji yang baik dan lumayan dan juga peruntukan bonus yang memuaskan serta cuti tahunan dan sakit yang mencukupi. Di samping itu, terdapat setengah responden yang mengatakan adalah baiknya bekerja di Kilang B kerana dengan pengalaman yang diperolehi (tentang selok-belok kereta), mungkin dapat mengembangkan kariernya di lain tempat yang berpendapatan lebih tinggi. Faktor-faktor lain seperti jaminan pekerja yang stabil serta jarak yang dekat dengan tempat kediaman juga dipertimbangkan.

Bagi Kilang B, unsur-unsur keburukan tidak banyak. Keadaan yang tidak disukai oleh para pekerja adalah seperti hubungan penyelia-pekerja yang tegang dan renggang, yang berpunca dari penyelia yang terlalu ketat. Di samping itu, faktor keselamatan yang berpunca dari mesin-mesin yang sudah tua usianya dan kekotoran (di bahagian 'paint shop') juga menjadi punca ketidakpuasan.

Seterusnya, pengkaji telah meninjau aspek kerja yang ideal yang paling diutamakan oleh para pekerja. Ciri-ciri yang diutamakan oleh pekerja-pekerja Kilang A dan B ada persamaan dan juga perbezaannya.

Adalah didapati bagi Kilang A, responden-responden yang ditemuduga itu memilih aspek gaji sebagai ciri yang paling utama dalam sebarang pekerjaan baru, diikuti oleh ciri jarak dari rumah memandangkan masalah pengangkutan sering dihadapi oleh para pekerja. Jaminan pekerjaan merupakan pilihan ketiga bagi ciri-ciri kerja yang ideal.

Bagi Kilang B pula, aspek gaji masih dianggap sebagai faktor utama untuk menentukan sebarang pekerjaan baru. Jaminan pekerja adalah unsur yang kedua yang diutamakan. Seterusnya, ciri-ciri seperti peluang kenaikan pangkat dan keselamatan semasa bekerja adalah ciri-ciri kerja ideal yang ketiga pentingnya. Kesimpulannya, untuk kedua-dua Kilang A dan B, aspek-aspek kerja yang diutamakan di dalam sebarang pekerjaan baru adalah secara umumnya seperti gaji, jaminan pekerjaan, jarak dari rumah, peluang kenaikan pangkat dan faktor keselamatan.

Selanjutnya, pengkaji juga meninjau tentang pendapat para pekerja terhadap jenis kerja yang ideal. Di Kilang A, para responden tidak mempunyai satu gambaran yang tetap tentang jenis pekerjaan yang paling diidamkan. Namun demikian, mereka sentiasa menunggu peluang yang sesuai untuk mengambil sebarang kesempatan tentang pekerjaan baru asalkan gajinya lebih lumayan daripada keadaan sekarang. Keadaan ini biasanya terjadi di kalangan pekerja-pekerja muda yang lebih bercita-cita tinggi dan kurang tanggungjawab keluarga. Walau bagaimanapun, ada juga di kalangan mereka yang ingin menjadi seorang anggota polis, berniaga secara kecil-kecilan, menjadi 'office boy' dan sebagainya asalkan ia bergaji lebih.

Di Kilang B pula, kebanyakan daripada responden yang ditemuduga itu mempunyai keinginan yang besar untuk melibatkan diri dalam bidang perniagaan. Mereka berpendapat bahawa hanya melalui perniagaan sahaja, mereka dapat mengumpulkan lebih banyak wang dan boleh menjamin masa depan keluarga dan anak-anak mereka. Walaupun demikian, ada yang sudah merasa puas hati dengan keadaan mereka sekarang. Ada pula yang ingin naik pangkat atau gred gaji dan setengah lagi yang ingin menukar dari bahagiannya sekarang ke bahagian yang lain di dalam lingkungan kilang itu. Perlu dinyatakan di sini, di Kilang B, pekerja-pekerjanya lebih tua usianya dan gajinya adalah lebih tinggi jika dibandingkan dengan Kilang A. Oleh itu, pekerja-pekerja di situ tidak mempunyai keinginan yang kuat untuk menukar kerja melainkan ada tawaran yang sangat-sangat lumayan di luar daripada kilang itu.

Apabila ditinjau samada mereka berupaya mendapatkan upah yang lebih tinggi dengan syarikat lain, didapati untuk Kilang A lebih 70% daripada responden-responden itu mengatakan mereka sanggup mendapat gaji yang lebih. Keadaan ini amat berlainan di Kilang B di mana hampir 90% daripada responden-responden itu tidak yakin bahawa mereka boleh mendapat upah yang lebih tinggi dengan syarikat lain. Oleh yang demikian, mereka tidak berniat untuk menukar ke bidang pekerjaan lain.

Di samping itu, lebih kurang 80% daripada responden Kilang A dan 75% daripada Kilang B berpendapat bahawa syarikat mereka sanggup dan mampu untuk membayar lebih kepada pekerja-pekerjanya tanpa mendatangkan kesan yang buruk terhadap keseluruhan syarikat itu. Bagi

Kilang A, alasan yang diberi adalah seperti keupayaan syarikat membuka cawangan baru di Kelang dan Kota Bharu. Bagi Kilang B pula, adalah dimaklumkan bahawa kereta yang dipasang itu merupakan jenis kereta yang sangat laris di pasaran tempatan. Oleh itu para pekerja berpendapat ia tidak akan menjadi satu masalah atau beban yang berat untuk membayar lebih memandangkan kereta laku di pasaran.

Apabila ditanya tentang kecekapan tokoh-tokoh pentadbir di kilang masing-masing, didapati bagi Kilang A, 60% daripada responden mengatakan ia tidak cekap. Alasan yang diberi adalah seperti kerugian yang dialami oleh syarikat dua-tiga tahun yang lepas dan juga sampel kasut yang dihantar ke pelanggan untuk penilaian sering dihantar balik dan pengeluaran sejak akhir-akhir ini telah banyak berkurangan. Untuk Kilang B, 40% daripada responden mengatakan tokoh-tokoh pentadbiran di kilang itu cekap, 35% tak cekap dan 25% tidak mempunyai pengetahuan tentang hal ini.

Dengan demikian, beberapa bentuk perubahan telah disyorkan oleh para responden dari kedua-dua kilang. Untuk Kilang A, pekerja-pekerja mencadangkan supaya pihak majikan dapat menaikkan gaji ke tingkat yang lebih baik, meningkatkan pengeluaran dan menyusun semula jentera pentadbiran syarikat supaya ia lebih cekap dan maju. Untuk Kilang B pula, cadangan-cadangan yang dikemukakan juga ada kaitan dengan gaji tetapi para responden inginkan hubungan yang lebih erat di antara pekerja-penyelia dan juga dengan pihak majikan. Di samping itu, disiplin yang ketat patut dilonggarkan sedikit.

K. Hubungan Penyelia-Pekerja

Dari aspek hubungan di antara pekerja dan penyelia, didapati untuk Kilang A, hampir 90% daripada responden-responden itu mempunyai hubungan yang baik dengan penyelia. Sementara untuk Kilang B pula, peratusannya ialah lebih kurang 85%. Ini menunjukkan hubungan penyelia-pekerja yang agak baik di kedua-dua kilang itu.

Dari segi pendapat tentang kemahiran seseorang penyelia, didapati untuk Kilang A, lebih kurang 55% daripada responden mengatakan penyelia mereka cekap. Sementara untuk Kilang B, didapati lebih kurang 60% pula berpendapat penyelia mereka mempunyai kecekapan. Bagi Kilang A pula, keseluruhan (90%) daripada responden berpendapat bahawa penyelia amat diperlukan dalam pekerjaan sehari-harian. Tetapi untuk Kilang B, hanya lebih kurang 65% sahaja yang setuju dengan kenyataan itu. Namun demikian, daripada pengalaman pengkaji sendiri di Kilang A, secara umumnya, hubungan pekerja-penyelia amat mesra. Pengkaji juga dimaklumkan bahawa setakat ini perselisihan faham atau perkelahian tidak pernah berlaku di antara pihak pekerja dan pihak penyelia. Untuk Kilang B, hubungan ini juga agak baik kecuali di masa-masa tertentu. Perlu disedari bahawa interaksi dan hubungan ini tidak sentiasa aman dan sempurna memandangkan memang tabiat manusia yang belum pernah aman selama-lamanya.

Oleh yang demikian, tinjauan telah dibuat ke atas responden-responden untuk mengetahui ciri-ciri seseorang penyelia yang disanjung dan diperlukan oleh para pekerja. Didapati untuk Kilang A, pekerja-

pekerjanya mahukan seorang penyelia yang pandai menjaga hati pekerja-pekerja bawahan. Penyelia juga mesti cekap, mahir dan berkelulusan tinggi, sekurang-kurangnya mesti mengetahui bahasa Inggeris. Ciri-ciri ini juga agak sama untuk Kilang B, di mana di samping faktor-faktor di atas, pekerjaannya mahukan seorang penyelia yang berpengalaman, boleh bekerjasama, adil dan bertanggungjawab.

Demikianlah satu gambaran yang umum tentang sikap pekerja dan hubungan mereka di kilang masing-masing.

BAB VI

PENUTUP

Sejak Rancangan Malaya I (1965-1970) dan seterusnya Rancangan Malaysia Pertama (1971-1975) hinggalah sekarang iaitu Rancangan Malaysia keempat (1981-1985) usaha-usaha telah dijalankan untuk mempelbagaikan sektor ekonomi negara kita. Yang khususnya, sektor ekonomi telah beransur-ansur berubah dari pergantungan kepada sektor pertanian kepada sektor perindustrian. Usaha-usaha pelbagaian ekonomi yang demikian telah menimbulkan minat si pengkaji untuk membuat kajian di Kilang A. Dengan kajian itu, si pengkaji berharap dapat mengetahui lebih jelas tentang cara hidup para pekerja di sektor perindustrian yang sama sekali berlainan daripada pekerja-pekerja yang terdapat di sektor pertanian.

Kajian yang dijalankan itu mungkin tidak dapat mewakili keadaan yang sebenar di sektor perindustrian. Si pengkaji sedar bahawa banyak perkara yang boleh dibahaskan di dalam kajian itu. Oleh yang demikian, pada pendapat si pengkaji terdapat beberapa kelemahan yang ujud sepanjang kajian itu yang sedikit-sebanyak mempengaruhi kesahan kajian.

Di antara kelemahan-kelemahan itu ialah:

- (1) Temuduga yang formal tidak dapat dijalankan kerana si pengkaji telah dipecat dari tempat kajian oleh pihak majikan;

- (ii) Sampel yang digunakan dalam kajian tentang sosio-ekonomi pekerja amatlah kecil;
- (iii) Soalan-soalan soal-selidik kadangkala sukar difahami oleh para responden dan ini menyebabkan kerja penganalisaan yang tidak tepat;
- (iv) Tempoh kajian sebulan bagi seorang pengkaji baru adalah tidak mencukupi. Tambahan pula, faktor masa amat penting untuk meninjau perkembangan sesuatu keadaan di kilang;
- (v) Pemerhatian hanya ditumpukan satu-satu bahagian di dalam Kilang A. Ini ialah kerana si pengkaji tidak dibenarkan bergerak bebas ke lain-lain bahagian, apatah lagi kajian ini dilakukan secara 'disguised'. Oleh itu, hasil kajian tentu sekali tidak sempurna dan tidak mewakili keseluruhan sosio-ekonomi pekerja dengan tepat dan muktamad.

Memandangkan kelemahan-kelemahan di atas, si pengkaji berharap ia dapat dikurangkan dan dibetulkan seberapa yang mungkin. Oleh itu, si pengkaji akan mengemukakan beberapa cadangan dari segi metodologi kajian. Di samping itu si pengkaji ingin juga membuat cadangan kepada pihak kerajaan, majikan dan pekerja-pekerja kilang supaya keadaan sosio-ekonomi para pekerja khususnya dan sektor perindustrian amnya dapat di perbaiki dan dipertingkatkan.

Dari segi metodologi, satu jangkamasa yang lebih panjang diperlukan untuk mengumpulkan data-data dan maklumat yang lebih tepat dan cekap untuk satu bahagian atau keseluruhan kilang itu. Sesungguhnya, tempoh satu bulan seperti yang dilakukan oleh si pengkaji amatlah pendek. Selain daripada itu, kerjasama dari pihak majikan juga berguna sekali dalam mendapatkan setengah data-data yang diperlukan. Dalam keadaan ini, identiti si pengkaji diberitahu terlebih dahulu sebelum sesuatu kajian itu dimulakan.

Dari segi sampel responden, ia perlu ditambahkan kepada bilangan yang lebih besar agar ia lebih representatif. Ini sudah semestinya memerlukan tenaga pengkaji yang lebih. Di dalam soal-selidik, soalan-soalan yang ditanyakan biarlah mudah difahami oleh responden dan kadangkala si pengkaji sendiri terpaksa menggunakan kebijaksanaan tertentu dari segi teknik menanya untuk mendapatkan data.

Sesuatu pemerhatian di dalam kilang sepatutnya meliputi keseluruhan kilang itu iaitu daripada bahagian pentadbiran dan pengurusan hinggalah bahagian 'packing' seperti Kilang A atau bahagian terakhir sesuatu proses pengeluaran. Ini memerlukan masa yang lebih panjang.

Daripada kajian itu si pengkaji ingin menumpukan perhatian pada aspek sosio-ekonomi para pekerja. Oleh yang demikian, pihak-pihak tertentu seperti kerajaan, majikan dan para pekerja sendiri sepatutnya bersama-sama meningkatkan sosio-ekonomi pekerja kilang. Di pihak kerajaan, di samping memastikan pertumbuhan perindustrian di negara

kita, kebajikan dan aspek hidup para pekerja kilang perlu dipertingkatkan. Keperluan asasi seperti air, elektrik dan sistem pengangkutan perlu ditingkatkan dari masa ke semasa walaupun di kawasan setinggan (penghuni-penghuni setinggan banyak yang bekerja di kilang).

Selain daripada itu, pertumbuhan perindustrian patut diseimbangkan dengan penawaran tenaga pekerja. Kebiasaannya, faktor penawaran dan permintaan buruh mempunyai pengaruh ke atas upah mereka. Oleh itu, kerajaan perlu mempunyai strategi yang cekap dan perancangan yang baik supaya satu keseimbangan dapat diwujudkan iaitu menjamin pendapatan pekerja yang lebih stabil.

Pihak kerajaan patut bertindak sebagai orang tengah dan sentiasa berusaha menjamin satu perhubungan yang erat di antara pihak majikan dan pekerja.

Di pihak majikan kilang pula, mereka harus sedar betapa pentingnya tenaga pekerja-pekerja kilang dalam membantu pihak majikan mencari keuntungan. Oleh itu, pihak majikan perlu menjalin hubungan yang rapat dan sedia menolong para pekerja dari segi kebajikan dan kesejahteraan hidup. Keuntungan yang diperolehi perlu diagihkan dengan lebih saksama seperti memberi bonos yang lebih, tingkatkan upah, sediakan insentif untuk pekerja-pekerja serta menyediakan kemudahan-kemudahan yang dapat menambah kesejahteraan mental dan fizikal para pekerja.

Pihak majikan perlu juga menyediakan program latihan jangka-
pendek dan jangka-panjang bagi meningkatkan mutu pengeluaran para
pekerja.

Bagi pihak pekerja pula, si pengkaji berpendapat bahawa
mereka harus mempunyai motivasi dan inisiatif untuk memperbaiki mutu
perkhidmatan mereka sendiri. Ini pada akhirnya akan dapat memper-
kukuhkan kedudukan kilang itu. Namun demikian, para pekerja sentiasa
dieksploitasi oleh pihak majikan terutama sekali di kilang-kilang yang
tidak mempunyai kesatuan sekerja. Oleh itu, pekerja-pekerja kilang
ini adalah lebih baik sekiranya mereka dapat menjalin hubungan rapat
dengan pihak majikan dan menggunakan cara rundingan untuk menyelesaik-
kan sesuatu masalah yang timbul. Mogok atau piket merupakan cara-
cara terakhir apabila rundingan kerap kali mencapai kebuntuan.

BIBLIOGRAFI

1. Edwards, Chris B., Protection, Profits and Policy: An Analysis of Industrialization in Malaysia, University of Anglia, Norwich, England, 1975.
2. Lim Lin-Shu, David, Economic Growth and Development in West Malaysia 1947-1970, Oxford University Press, 1973.
3. Lim Chong-Yah, A Survey of Malaysian Industrial Estates, Asia Press, Kuala Lumpur, 1969.
4. Lim Chong-Yah, Economic Development of Modern Malaya, Oxford University Press, Kuala Lumpur, 1967.
5. Malaysia: New Industrial Estates, Selangor State Development Corporation, 1971.
6. Malaysia: Lembaga Kemajuan Perindustrian Malaysia, Laporan Tahunan 1979, Percetakan Nan Yang Muda Sdn. Bhd., 1979.
7. Malaysia: Laporan Ekonomi 1982-83, Kementerian Kewangan Malaysia, Jabatan Percetakan Negara, Kuala Lumpur, 1982.
8. Malaysia: Rancangan Malaysia Keempat 1981-1985, Jabatan Percetakan Negara, 1981.
9. Tan Tat-Wai, Income Distribution and Determination in West Malaysia, Ph.D., Harvard University, 1977.
10. World Bank: Annual Report 1957/58.